

TEMA 19

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO. LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES. EXCEPCIONES AL PRINCIPIO GENERAL DE IGUALDAD: EXCLUSIÓN DE DETERMINADAS ACTIVIDADES PROFESIONALES, PROTECCIÓN ESPECÍFICA DE LA MATERNIDAD Y EL EMBARAZO, MEDIDAS DE «ACCIÓN POSITIVA». BREVE REFERENCIA A LA LEY 39/1999, DE 5 DE NOVIEMBRE, PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS. POLÍTICAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO. LA LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO. 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.

1. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

El artículo 14 de la Ley Orgánica (LO) 3/2007 señala como criterios generales de actuación de los Poderes Públicos los siguientes:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.
7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.
9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.
10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.

11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.
12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

En el Capítulo II del Título II de la LO 3/2007, bajo la rúbrica acción administrativa para la igualdad, se establecen las acciones que a continuación se detallan en función del ámbito de actuación al que pertenecen.

1. En el ámbito educativo.
2. En el ámbito de la creación artística e intelectual.
3. En el ámbito de la salud.
4. En el ámbito de la Sociedad de la Información.
5. En el ámbito deportivo.
6. En el ámbito rural.
7. En el ámbito de las políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda.
8. En el ámbito de la política española de cooperación para el desarrollo.
9. En el ámbito de los contratos de las Administraciones Públicas.
10. En el ámbito de las subvenciones públicas.

Criterios de actuación de las Administraciones públicas (art. 51 LO 3/2007)

Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, se guiarán por los siguientes criterios de actuación:

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

En la Resolución de 20 de octubre de 2025, de la Secretaría de Estado de Función Pública, se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 7 de octubre de 2025, por el que se aprueba el IV Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella.

El IV Plan de Igualdad debe consolidar los tres objetivos fundamentales de los predecesores:

- Eliminar las desigualdades que puedan persistir en el ámbito de la AGE

- Apoyar e impulsar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el ejercicio corresponsable de los mismos
- Prestar una especial atención a la prevención de la violencia y del acoso

Además, este Plan integra, como uno de sus objetivos, la necesidad de profundizar en el conocimiento sistemático de la situación de igualdad. Bajo la premisa de «medir para mejorar» se pretende avanzar en el conocimiento de la realidad existente para el diseño de actuaciones.

El Plan incluye medidas de carácter transversal, de aplicación al conjunto de la Administración General del Estado, para avanzar en la homogenización a fin de disponer de criterios y acciones comunes para toda la AGE, sin perjuicio de que los diferentes Departamentos Ministeriales y organismos dependientes pueden desarrollar actuaciones específicas en base a los objetivos establecidos.

Las medidas a desarrollar incluyen, conforme a lo previsto en el artículo 64 de la LOIEMH para la Administración General del Estado, los siguientes contenidos:

- Los objetivos por alcanzar y descripción de la medida.
- Fecha estimada de inicio de la medida.
- Los órganos responsables de ejecución.
- Indicadores de impacto y/o de ejecución.

Con este IV Plan de Igualdad de Género en la Administración General del Estado se pretende abordar las necesidades reales del personal a su servicio con un alcance global e integral a fin de consolidar:

- Un cambio cultural y organizativo que tenga como fin la consolidación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades en cualquier ámbito entre mujeres y hombres al servicio de la AGE;
- la sensibilización y formación de todos los empleados y empleadas públicas en esta materia a fin de que integren este principio en el ejercicio de sus funciones;
- el apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad, abordando los obstáculos que limitan la igualdad plena en el desarrollo de la carrera profesional de empleados y empleadas públicas;
- el fortalecimiento de las estructuras de igualdad,
- erradicar cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
- La transversalidad de género a través del conocimiento e implementación efectiva de herramientas que garantizan la integración de la perspectiva de género en la AGE.

En definitiva, el IV Plan de Igualdad representa una voluntad firme, práctica y progresista para lograr la igualdad de género en la AGE en términos reales, sirviendo como ejemplo y referente para el desarrollo e implantación de otros planes o instrumentos-marco que se establezcan en el futuro, no sólo en el ámbito público sino también en el privado

Por otra parte, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, supuso un primer paso importante en la promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral en España. Introdujo derechos como los permisos por maternidad y paternidad, la reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares, y una mayor protección frente al despido por razones de conciliación.

Esta norma sentó las bases para avanzar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y redujo uno de los principales factores de desigualdad laboral.

La Ley Orgánica 3/2007 retoma y amplía este enfoque, integrando la conciliación dentro de un marco más amplio de igualdad efectiva, convirtiéndola en un principio transversal de las políticas públicas.

2. LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES. EXCEPCIONES AL PRINCIPIO GENERAL DE IGUALDAD: EXCLUSIÓN DE DETERMINADAS ACTIVIDADES PROFESIONALES, PROTECCIÓN ESPECÍFICA DE LA MATERNIDAD Y EL EMBARAZO, MEDIDAS DE «ACCIÓN POSITIVA»

Resulta necesaria, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto.

Instrumentos básicos serán, en este sentido, y en el ámbito de la Administración General del Estado, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

- Ámbito de aplicación (artículo 2 LO 3/2007)

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

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

- El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (artículo 3 LO 3/2007)

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas (artículo 4 LO 3/2007)

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo (artículo 5 LO 3/2007)

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas

- Discriminación directa e indirecta (artículo 6 LO 3/2007)

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

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

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

Particularmente, se considerarán discriminatorios por razón de sexo en todo caso:

- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo definidos en el artículo 7 de la LO 3/2007, y ello sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.
- La discriminación por embarazo o maternidad, según predica el artículo 8 de la LO 3/2007
- Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (artículo 9 de la LO 3/2007).

- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (artículo 10 LO 3/2007)

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

- Acciones positivas (artículo 11 LO 3/2007)

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

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

- Tutela judicial efectiva (artículo 12 LO 3/2007)

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

- Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral (artículo 42 y 43 de la LO 3/2007)

Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

- Igualdad y conciliación (artículo 44 de la Ley Orgánica 3/2007)

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

- Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad (artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007)

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

En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

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

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

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

- Distintivo empresarial en materia de igualdad (artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007)

Se creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

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

La Organización de Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial de 1995 reconoció ya que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz, y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

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.

En los últimos años se han producido en el derecho español avances legislativos en materia de lucha contra la violencia de género, si bien, no será hasta que se dicte la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, cuando se aborde el problema de la violencia de género desde una perspectiva integral y multidisciplinar, convirtiéndose de esta manera, en el principal instrumento legislativo en materia de lucha contra la Violencia de Género.

Ahora bien, junto a estas modificaciones legislativas la lucha contra esta lacra social exige actuaciones en muy diversos ámbitos que vengán a impulsar y, en su caso, completar las medidas previstas en la Ley Orgánica 1/2004.

- Objeto de la Ley (artículo 1 LO 1/2004)

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

Por esta ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, víctimas de esta violencia.

La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

La violencia de género a que se refiere esta Ley también comprende la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados

menores de edad por parte de las personas indicadas en el apartado primero.

- Medidas de sensibilización, prevención y detención (artículos 3 a 16 LO 1/2004)

Con carácter general y con el fin de sensibilizar a toda la sociedad sobre esta lacra, la Ley encomienda al Gobierno la puesta en marcha de un Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género.

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

En el ámbito educativo (artículos 4 a 9 LO 1/2004), 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 (artículos 10 a 14 LO 1/2004), 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 (artículos 15 a 16 LO 1/2004) 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 procesamiento judicial.

Asimismo, se crea, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, una Comisión contra la Violencia de Género que apoye técnicamente y oriente la planificación de las medidas sanitarias contempladas en este capítulo, evalúe y proponga las necesarias para la aplicación del protocolo sanitario y cualesquiera otras medidas que se estimen precisas para que el sector sanitario contribuya a la erradicación de esta forma de violencia.

La Comisión contra la Violencia de Género del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud estará compuesta por representantes de todas las Comunidades Autónomas con competencia en la materia.

La Comisión emitirá un informe anual que será remitido al Observatorio Estatal de la Violencia sobre la Mujer y al Pleno del Consejo Interterritorial.

- Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género (artículos 17 a 28 LO 1/2004)

1. 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, sin que pueda existir discriminación en el acceso a los mismos, a través de los servicios, organismos u oficinas que puedan disponer las administraciones públicas (artículo 18 LO 1/2004).

Junto al derecho de acceso a la información la Ley reconoce el derecho a servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral. La

organización de estos servicios por parte de las comunidades autónomas y las Corporaciones Locales responderá a los principios de atención permanente, actuación urgente, especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional (artículo 19 LO 1/2004).

El Sistema Público de Salud garantizará a las mujeres víctimas de violencia de género, así como a sus hijos e hijas, el derecho a la atención sanitaria, con especial atención psicológica y psiquiátrica, y al seguimiento de la evolución de su estado de salud hasta su total recuperación, en lo concerniente a la sintomatología o las secuelas psíquicas y físicas derivadas de la situación de violencia sufrida. Asimismo, los servicios sanitarios deberán contar con psicólogos infantiles para la atención de los hijos e hijas menores que sean víctimas de violencia vicaria (artículo 19bis LO 1/2004).

Las víctimas de violencia de género tienen derecho a recibir asesoramiento jurídico gratuito en el momento inmediatamente previo a la interposición de la denuncia, y a la defensa y representación gratuitas por abogado y procurador en todos los procesos y procedimientos administrativos que tengan causa directa o indirecta en la violencia padecida (artículo 20 LO 1/2004).

2. Derechos laborales y de Seguridad Social. Derechos de las funcionarias públicas.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precise por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo

La suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de prestaciones de Seguridad Social y de desempleo (artículo 21 LO 1/2004).

A fin de facilitar el acceso al mercado laboral, la Ley prevé el desarrollo, en el marco de los planes anuales de empleo, 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 (artículo 24 LO 1/2004).

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta ley se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta ley, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos (artículo 23 LO 1/2004).

3. Derechos económicos

La ley prevé la concesión de ayudas sociales, en concreto, aquellas víctimas que carezcan de rentas superiores al 75 por 100 del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, recibirán una ayuda de pago único, siempre que se presuma que, debido a su edad, falta de preparación y circunstancias sociales, tengan especiales dificultades para obtener un empleo.

El importe de esta ayuda será equivalente al de seis meses de subsidio por desempleo. Cuando la víctima de la violencia ejercida contra la mujer tuviera reconocida oficialmente una discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100, el importe será equivalente a doce meses de subsidio por desempleo.

En el caso de que la víctima tenga responsabilidades familiares, su importe podrá alcanzar el de un período equivalente al de 18 meses de subsidio, o de 24 meses si la víctima o alguno de los familiares que conviven con ella tiene reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100, en los términos que establezcan las disposiciones de desarrollo de la presente Ley (artículo 27 LO 1/2004).

Se considera a las víctimas de Violencia de Género colectivos prioritarios en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores, además tienen derecho a la reparación, lo que comprende la compensación económica por los daños y perjuicios derivados de la violencia (artículo 28 y 28 bis LO 1/2004).

- Tutela institucional (artículos 29 a 32 LO 1/2004)

Se procede a la creación de dos órganos administrativos:

- La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género (artículo 29 LO 1/2004).

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

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

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

- El Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer (artículo 30 LO 1/2004).

Se constituirá el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, como órgano colegiado adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, al que corresponderá 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. En cualquier caso, los datos contenidos en dichos informes, estudios y propuestas se consignarán desagregados por sexo.

El Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer remitirá al Gobierno y a las Comunidades Autónomas, con periodicidad anual, un informe sobre la evolución de la violencia ejercida sobre la mujer en los términos a que se refiere el artículo 1 de la presente Ley, con determinación de los tipos penales que se hayan aplicado, y de la efectividad de las medidas acordadas para la protección de las víctimas. 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.

Reglamentariamente se determinarán sus funciones, su régimen de funcionamiento y su composición, en la que se garantizará, en todo caso, la participación de las Comunidades Autónomas, las entidades locales, los agentes sociales, las asociaciones de consumidores y usuarios, y las organizaciones de mujeres con implantación en todo el territorio del Estado así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

- Tutela penal (artículos 33 a 42 LO 1/2004)

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 incrementa 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 y las amenazas leves de cualquier clase cometidas contra las mujeres mencionadas con anterioridad.

- Tutela judicial (artículos 43 a 72 LO 1/2004)

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 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.

4. 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

- Objeto (artículo 1 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.

- Criterios y líneas de actuación de los poderes públicos y órganos de participación ciudadana (artículos 4 a 9 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 diversidad 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.

- Políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI (artículos 10 a 69 Ley 4/2023)

La Ley prevé la Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI (artículo 10 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 (artículos 11 a 13).
- Medidas en el ámbito laboral (artículos 14 a 15).
- Medidas en el ámbito de la salud (artículos 16 a 19).
- Medidas en el ámbito de la educación (artículos 20 a 24).
- Medidas en el ámbito de la cultura, el ocio y el deporte (artículos 25 a 26).
- Medidas en el ámbito de los medios de comunicación social e internet (artículos 27 a 29).
- Medidas en el ámbito de la familia, la infancia y la juventud (artículos 30 a 35).
- Medidas en el ámbito de la acción exterior y la protección internacional (artículos 36 a 38).

- Medidas en el medio rural (artículos 39 a 41).
- Medidas en el ámbito del turismo (artículo 42).
- Políticas públicas para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans (artículos 52 a 61 Ley 4/2023)

La Ley prevé una estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans (artículo 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 corresponderá 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 corresponderá 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 dos años desde su aprobación, y un informe de evaluación final al cumplirse su período 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 (artículos 54 a 55).
- Medidas en el ámbito de la salud (artículo 56 a 59).
- Medidas en el ámbito educativo (artículos 60-61).

- Protección efectiva y reparación frente a la discriminación y la violencia por LGTBIfobia (artículos 62 a 75 Ley 4/2023)

La Ley 4/2023 establece medidas generales de protección y reparación frente a la discriminación y la violencia (artículo 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 LGTIfobia 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 LGTBIfobia, tales como la siguientes:

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

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