

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.

La Resolución de 29 de diciembre de 2020, de la Secretaría General de Función Pública, aprueba el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella.

Este III Plan para la igualdad de género en la AGE tiene un doble objetivo: primero, abordar las necesidades reales del personal a su servicio con un alcance global e integral a fin de consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y, segundo, erradicar cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

El III Plan responde a los siguientes objetivos específicos y transversales:

- a) Medir para mejorar: El adecuado conocimiento y diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y de las posibles discriminaciones por razón de sexo que pudieran producirse, así como el alcance, etiología, naturaleza, dimensiones, características y efectos de dichos fenómenos constituye un pilar básico para el diseño estratégico de actuaciones tendentes a contrarrestar dichas discriminaciones, así como

para que el conjunto de objetivos y medidas sean coherentes y permitan conseguir los objetivos perseguidos. Consciente de esta realidad, este III Plan integra, como uno de sus objetivos, la necesidad de profundizar en el conocimiento sistemático de la situación de igualdad. El objetivo Medir para Mejorar pretende contribuir a:

- Avanzar en el conocimiento sistemático de la realidad existente.
 - Instrumentar un sistema de seguimiento apropiado que permita ayudar a su implementación y gestión. Por ello, para cada una de las medidas del Plan se contiene/n indicador/es relativos a la ejecución y/o productos, y a los posibles resultados e impacto de éstas.
 - Finalmente, proporcionar información sustantiva para la evaluación o evaluaciones en profundidad del Plan a través del sistema de gestión y monitoreo.
- b) 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 e intercambio de experiencias y buenas prácticas.
- c) Transversalidad de género: Conocimiento e implementación efectiva de las herramientas que garantizan la integración de la perspectiva de género en el trabajo del personal de la AGE, especialmente en:
- El análisis y diseño de estrategias, programas y planes con perspectiva de género que se reflejarán en medidas concretas de actuación.
 - El desarrollo de informes de impacto de género.
 - La integración y seguimiento de presupuestos con perspectiva de género.
 - La definición y aplicación de indicadores de género transversales a todas políticas internas de la AGE.
- d) Detección temprana y abordaje integral de situaciones especialmente vulnerables. Abordaje de situaciones de discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el ámbito de la Administración, con una especial atención a:
- La erradicación del sexismo en el lugar de trabajo.
 - La prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 - La protección de víctimas de violencia de género y de acoso sexual o por razón de sexo.
 - La protección ante situaciones de discriminaciones dobles o múltiples.

Para el desarrollo y ejecución del Plan se constituirá una Comisión de Seguimiento que servirá de cauce de información, análisis, seguimiento y participación periódica del Plan. Estará compuesta por dos integrantes de cada una de las organizaciones sindicales firmantes del Plan y por parte de la Administración en número igual al de las organizaciones sindicales firmantes. Dicha comisión fijará su calendario de reuniones y programa de trabajo.

En definitiva, el III Plan de Igualdad representa una voluntad firme, ambiciosa 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 solo en el ámbito público sino también en el privado.

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 (art.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 (art. 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 (art.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 (art.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 (art. 9 de la LO 3/2007).

- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (art. 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 (art. 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 (art.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 (art. 42 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 (art. 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 (art. 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 más de 50 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 (art. 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.

En el ámbito del empleo público, destaquemos la aprobación del Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado, por Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, que contenía un catálogo de innovadoras medidas en lo que a igualdad entre mujeres y hombres se refiere.

3. 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

Mediante la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras se completa la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas.

La Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

El primer capítulo introduce modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia. Estas modificaciones mejoran el contenido de la normativa comunitaria y ajustan los permisos a la realidad social.

Se modificaron los artículos 45.1 d), 46.3, 48.4, 48.5, 52d), 53.4 y 55.5 del actual 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.

4. 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.º 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 (art.1 LO 1/2004)

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 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 Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica.

- Medidas de sensibilización, prevención y detención (arts.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, 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 procesamiento 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.

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 (arts.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, 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.

Asimismo, la Ley reconoce el derecho a la asistencia jurídica gratuita a las víctimas que acrediten insuficiencia de recursos para litigar, asumiendo una misma dirección letrada su asistencia en todos los procesos.

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

La Ley modifica el Estatuto de los Trabajadores 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.

Se destaca 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 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.

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 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 6 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.

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 (arts.29 a 32 LO 1/2004)

Se procede a la creación de dos órganos administrativos:

- La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, creada por el artículo 29 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, depende de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2 del Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad.

Tiene como misión proponer la política del Gobierno contra las distintas formas de violencia de género e impulsar, coordinar y asesorar en todas las medidas que se lleven a cabo en esta materia.

Dependen de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, con nivel orgánico de subdirección general, los siguientes órganos:

- a) La Subdirección General de Coordinación Interinstitucional en Violencia de Género.
 - b) La Subdirección General de Sensibilización, Prevención y Estudios de la Violencia de Género, que ejercerá las funciones de secretaría del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer
- El Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.

El Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer es un órgano colegiado interministerial adscrito al Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, cuya persona titular ejercerá su presidencia (art. 3.5 del Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad) 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.

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

- Tutela penal (arts.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 (arts.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.

5. 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 LGTBfobia (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 LGTIfobia, 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.