Políticas Públicas

EJ. 5 · TEMA 45

Políticas sociales de Igualdad de Género. Políticas contra la Violencia de Género. Políticas de integración de las personas con discapacidad. Igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI. Política de transparencia. Normativa aplicable.

Ejercicio 5 · Esquema del tema 45 · Actualizado el 27 de octubre de 2026

01 INTRODUCCIÓN
02 POLÍTICAS SOCIALES DE IGUALDAD DE GÉNERO
03 POLÍTICAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO
04 POLÍTICAS DE INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
05 IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI
06 POLÍTICA DE TRANSPARENCIA. NORMATIVA APLICABLE
07 CONCLUSIÓN

01 INTRODUCCIÓN

Las **políticas públicas** son el conjunto de decisiones y actuaciones que los poderes públicos adoptan para resolver problemas de interés general. Las de este tema comparten fundamento constitucional. El **art. 14 CE** proclama la igualdad ante la ley y prohíbe toda discriminación por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. El **art. 9.2 CE** obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas y a remover los obstáculos que impidan su plenitud.

La distancia entre la igualdad formal y la real justifica la intervención pública mediante normas, planes, organismos especializados y medidas de acción positiva.

02 POLÍTICAS SOCIALES DE IGUALDAD DE GÉNERO

2.1 Marco internacional y europeo

Internacionalmente destacan la **CEDAW** (Naciones Unidas, 1979, ratificada por España en 1984), la **Plataforma de Acción de Beijing** (1995), que consagró la transversalidad de género o *mainstreaming*, y el **ODS 5** de la Agenda 2030.

En la Unión Europea la igualdad es un valor fundacional (arts. 2 y 3 TUE). El **art. 157 TFUE** consagra la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Entre las normas europeas figuran la Directiva 2006/54/CE (empleo y ocupación), la Directiva (UE) 2019/1158 (conciliación), la Directiva (UE) 2022/2381 (equilibrio de género en los consejos de administración de las cotizadas) y la **Directiva (UE) 2023/970** (transparencia retributiva), que debía transponerse antes de junio de 2026.

2.2 Conceptos básicos

- **Discriminación directa**: situación en que una persona es, ha sido o podría ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo
- **Discriminación indirecta**: disposición, criterio o práctica aparentemente neutros que sitúan a personas de un sexo en desventaja particular, salvo que puedan justificarse objetivamente con una finalidad legítima y medios adecuados y necesarios
- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo**, discriminatorios en todo caso
- **Acciones positivas**: medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad, razonables y proporcionadas, mientras subsistan
- **Transversalidad**: integración del principio de igualdad en la elaboración, ejecución y evaluación de todas las políticas públicas

2.3 La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, es la norma básica. Transpuso las Directivas de igualdad de trato y proyecta el principio de igualdad sobre todos los ámbitos de la vida. Sus contenidos principales son:

- **Tutela del derecho**: declara nulos los actos y cláusulas discriminatorios, invierte la carga de la prueba y legitima a las asociaciones para defenderlo
- **Políticas públicas**: transversalidad, informes de impacto de género, estadísticas desagregadas por sexo y Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
- **Presencia equilibrada**: cada sexo en proporción no superior al **60 %** ni inferior al **40 %** en listas electorales y nombramientos. La **Ley Orgánica 2/2024** la ha extendido a los órganos constitucionales, al Gobierno, a las cotizadas y entidades del sector público y a las organizaciones profesionales
- **Ámbito laboral**: planes de igualdad obligatorios desde el Real Decreto-ley 6/2019 en empresas de **50 o más trabajadores**, con registro retributivo y auditoría salarial
- **Conciliación**: permiso por nacimiento y cuidado del menor, igual e intransferible, ampliado por el Real Decreto-ley 9/2025 a **19 semanas** por progenitor, seis obligatorias tras el parto
- **Empleo público**: igualdad en la selección y la carrera, planes de igualdad y protocolos frente al acoso en todas las Administraciones

En la AGE la política se articula a través del **Ministerio de Igualdad** y del **Instituto de las Mujeres**.

03 POLÍTICAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

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

La **Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, define la violencia de género como la que se ejerce sobre las mujeres por quienes sean o hayan sido sus cónyuges o estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Su aportación principal es el enfoque integral:

- **Prevención** en los ámbitos educativo, publicitario, de los medios de comunicación y sanitario
- **Derechos de las víctimas**: información, asistencia social integral, asistencia jurídica gratuita, derechos laborales y de Seguridad Social y ayudas económicas. Desde 2015 se reconoce también como víctimas a sus hijos e hijas menores
- **Tutela institucional**: Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer
- **Tutela penal y judicial**: Juzgados de Violencia sobre la Mujer y Fiscal contra la Violencia sobre la Mujer. Tras la Ley Orgánica 1/2025 son secciones especializadas de los Tribunales de Instancia y conocen también de las violencias sexuales

El **Pacto de Estado contra la Violencia de Género**, aprobado en 2017 y renovado en 2025, agrupa centenares de medidas y su financiación plurianual.

3.2 La Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual

La **Ley Orgánica 10/2022**, de 6 de septiembre, amplió la respuesta integral a todas las violencias sexuales, en línea con el Convenio de Estambul (ratificado en 2014) y la Directiva (UE) 2024/1385. Sus ejes son:

- El **consentimiento** en el centro de los delitos contra la libertad sexual
- Un único tipo de agresión sexual, que unifica abuso y agresión
- Derechos para todas las víctimas y centros de crisis abiertos las 24 horas
- Casas de Niños y Niñas (Barnahus) para atender a menores en un único espacio y reducir su victimización secundaria

La aplicación retroactiva de los marcos penales más favorables provocó revisiones a la baja de condenas y llevó a la **Ley Orgánica 4/2023**, que restableció penas más elevadas para los supuestos con violencia o intimidación sin alterar el modelo del consentimiento. La Ley Orgánica 8/2021, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, completa el marco.

04 POLÍTICAS DE INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

4.1 Marco normativo

La **Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** (2006, en vigor para España desde 2008) sustituyó el enfoque médico y asistencial por uno de derechos humanos. La reforma del **art. 49 CE** de 2024 lo incorporó, cambió «disminuidos» por «personas con discapacidad» y atendió específicamente a mujeres y menores con discapacidad.

La norma básica es el **Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social** (Real Decreto Legislativo 1/2013). Considera personas con discapacidad a quienes tienen reconocido un grado igual o superior al **33 %**. Se inspira en la vida independiente, la normalización, la accesibilidad universal, el diseño universal, el diálogo civil y la transversalidad. La **Ley 8/2021** sustituyó la incapacitación judicial por un sistema de apoyos, y la Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030 orienta las políticas actuales.

4.2 Políticas de empleo

- **Empleo ordinario**: empresas de **50 o más trabajadores** reservan al menos un **2 %** de la plantilla a personas con discapacidad, o aplican medidas alternativas excepcionales, con incentivos, bonificaciones de cuotas y empleo con apoyo
- **Empleo protegido**: centros especiales de empleo, con al menos un **70 %** de plantilla con discapacidad, y enclaves laborales
- **Empleo público**: cupo no inferior al **7 %** de las vacantes, con al menos un 2 % para discapacidad intelectual

4.3 Accesibilidad y dependencia

La accesibilidad universal exige entornos, productos y servicios utilizables por todos, e incluye desde 2022 la accesibilidad cognitiva.

La **Ley 39/2006** creó el **Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD)**, con derecho subjetivo a servicios y prestaciones económicas según tres grados: moderada (I), severa (II) y gran dependencia (III). El Estado financia un nivel mínimo, completado con un nivel acordado con las comunidades autónomas, que gestionan.

05 IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

5.1 Marco internacional

Destacan las resoluciones del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas desde 2011 y la CIE-11 de la OMS, que en 2018 dejó de clasificar la transexualidad como trastorno mental. En Europa, el art. 19 TFUE permite combatir la discriminación por orientación sexual, el art. 21 de la Carta la prohíbe, y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha exigido que el cambio registral de sexo no dependa de intervenciones médicas.

5.2 La Ley 15/2022 y la Ley 4/2023

La **Ley 15/2022**, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, protege frente a la discriminación por cualquier causa, incluidas la orientación sexual, la identidad sexual y la expresión de género, y crea la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.

La **Ley 4/2023**, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI, la desarrolla:

- Actuación pública en los ámbitos laboral, educativo, sanitario, deportivo, familiar y cultural, y prohibición de las terapias de conversión
- **Rectificación registral** de la mención del sexo por libre determinación de la identidad de género, sin informes médicos ni tratamientos: por sí mismas, mayores de **16 años**,

entre los 14 y los 16 con asistencia de sus representantes legales y entre los 12 y los 14 con autorización judicial
- Filiación de los hijos de parejas de mujeres sin matrimonio previo
- Protección y reparación frente a la discriminación y la violencia, con infracciones y sanciones

Derogó la Ley 3/2007, sobre rectificación registral del sexo. El **Real Decreto 1026/2024**, en desarrollo de su art. 15, obliga a las empresas de más de 50 trabajadores a contar con medidas planificadas para la igualdad de las personas LGTBI, con protocolo frente al acoso.

06 POLÍTICA DE TRANSPARENCIA. NORMATIVA APLICABLE

6.1 Fundamento y normativa

La transparencia permite conocer cómo se toman las decisiones públicas y se gestionan los recursos. Su fundamento es el **art. 105.b) CE**, que remite a la ley el acceso a los archivos y registros administrativos, junto con el art. 20.1.d) sobre el derecho a recibir información veraz.

La norma básica es la **Ley 19/2013**, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. Se completa con el Real Decreto 919/2014 (Estatuto del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno), las leyes autonómicas y las normas sectoriales, que se aplican con preferencia en sus materias, como la Ley 27/2006 (información ambiental) y la Ley 37/2007 (reutilización de la información del sector público). España ratificó en 2023 el Convenio de Tromsø sobre acceso a los documentos públicos. El reglamento general de desarrollo de la Ley lleva años en tramitación.

Su objeto triple (art. 1) es reforzar la transparencia, garantizar el derecho de acceso y establecer las obligaciones de buen gobierno.

6.2 Ámbito subjetivo y publicidad activa

El Título I se aplica a las Administraciones públicas y su sector público, la Casa del Rey, las Cortes Generales, el Tribunal Constitucional, el Consejo General del Poder Judicial y demás órganos constitucionales en sus actividades sujetas a Derecho administrativo, las corporaciones de Derecho público, partidos, sindicatos, organizaciones empresariales y entidades privadas que perciban ayudas o subvenciones por encima de determinados umbrales.

La **publicidad activa** obliga a publicar, sin solicitud y de forma periódica y actualizada, información institucional, organizativa y de planificación, de relevancia jurídica y económica, presupuestaria y estadística (contratos, convenios, subvenciones, presupuestos, retribuciones de altos cargos y declaraciones de bienes). En la AGE se hace en el **Portal de la Transparencia**. Su incumplimiento reiterado es infracción grave a efectos disciplinarios.

6.3 El derecho de acceso a la información pública

Todas las personas pueden acceder a la **información pública**: contenidos o documentos, en cualquier formato o soporte, que obren en poder de los sujetos obligados y hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones (art. 13). No hay que motivar la solicitud.

- **Límites (art. 14)**: seguridad nacional, defensa, relaciones exteriores, seguridad pública, intereses económicos y comerciales, secreto profesional, propiedad intelectual y confidencialidad en la toma de decisiones, entre otros. Se aplican de forma justificada y proporcionada, con test del daño y del interés público, y con acceso parcial cuando sea posible
- **Datos personales (art. 15)**: los especialmente protegidos requieren, con carácter general, consentimiento expreso. En los demás casos se pondera el interés público frente a los derechos afectados
- **Inadmisión (art. 18)**: información en curso de elaboración, auxiliar o de apoyo, que requiera reelaboración, solicitudes a órgano que no posea la información y solicitudes manifiestamente repetitivas o abusivas
- **Procedimiento**: audiencia a terceros afectados y resolución en **un mes**, ampliable por otro. El silencio es desestimatorio (art. 20.4)
- **Reclamación**: potestativa ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, en **un mes** y previa al recurso contencioso-administrativo. El Consejo resuelve en **tres meses**, transcurridos los cuales se entiende desestimada

6.4 Buen gobierno y Consejo de Transparencia

El **Título II** da rango legal a los principios éticos y de actuación de los miembros del Gobierno, los Secretarios de Estado y los altos cargos, como la imparcialidad, la austeridad o la abstención en caso de conflicto de intereses. Tipifica infracciones sancionadas, entre otras medidas, con la destitución y la prohibición de ser alto cargo durante entre cinco y diez años.

El **Título III** crea el **Consejo de Transparencia y Buen Gobierno (CTBG)**, hoy autoridad administrativa independiente con plena autonomía. Promueve la cultura de la transparencia, controla la publicidad activa, resuelve las reclamaciones de acceso y vela por el buen gobierno. Su Presidente se nombra por real decreto para **cinco años** no renovables, previa comparecencia ante la Comisión del Congreso, que debe refrendarlo por mayoría absoluta.

07 CONCLUSIÓN

Estas políticas buscan transformar la igualdad formal del art. 14 CE en la igualdad real y efectiva que exige el art. 9.2, mediante leyes integrales, organismos especializados, planes estratégicos, acciones positivas y transversalidad. La transparencia es su complemento, porque permite evaluar si alcanzan sus objetivos y exigir responsabilidades. La Ley 19/2013 situó a España en el estándar de su entorno, aunque persisten retos: el reglamento general, la calidad de la información publicada y el cumplimiento efectivo de las resoluciones del Consejo.