

TEMA 16 — Igualdad de género, diversidad LGTBI, discapacidad y dependencia

Introducción: la igualdad como arquitectura del Estado social

La igualdad formal —el principio de que todos somos iguales ante la ley— fue la conquista revolucionaria del siglo XVIII. Pero a lo largo del siglo XX quedó claro que la igualdad formal no basta: tratar formalmente igual a quienes parten de posiciones radicalmente distintas perpetúa, y a veces agrava, las desigualdades reales. François Anatole France lo expresó con una ironía que todavía circula en los manuales de Derecho: «La ley, en su majestuosa igualdad, prohíbe tanto al rico como al pobre dormir bajo los puentes». La igualdad real exige algo más: exige que los poderes públicos actúen activamente para remover los obstáculos que impiden que todas las personas participen en igualdad de condiciones en la vida social, laboral, política y cultural.

La Constitución Española de 1978 incorporó ambas dimensiones. El artículo 14 recoge la igualdad formal —«los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social»—. El artículo 9.2 añade el mandato de igualdad real y efectiva: «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».

Este mandato constitucional es la fuente de la que beben las cuatro normas principales que el Tema 16 estudia: la Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres (LO 3/2007), la Ley LGTBI (LO 4/2023), el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de Personas con Discapacidad (RDLeg 1/2013) y la Ley de Dependencia (Ley 39/2006). Cada una de ellas traduce el mandato constitucional de igualdad a un colectivo concreto, con sus propios instrumentos, sus propias instituciones y sus propios derechos.

Para el Auxiliar Administrativo del Estado, este tema tiene una doble dimensión. De un lado, las normas de igualdad regulan su condición como empleado público: los planes de igualdad, las medidas de conciliación, la cuota de reserva para personas con discapacidad en las oposiciones. De otro lado, estas normas configuran los derechos de los ciudadanos con los que el empleado se relaciona en el ejercicio de sus funciones, y el trato que la Administración está obligada a dispensarles. No es exagerado afirmar que este tema es uno de los que más

directamente conectan el temario académico con la realidad de la vida cotidiana en una oficina pública.

16.1. La igualdad de género: Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

16.1.1. El origen y el sentido de la LO 3/2007

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres — LOIEMH, o simplemente «Ley de Igualdad»— fue la primera ley española de igualdad de género con vocación transversal: no se limitó a regular la igualdad en el empleo, como habían intentado normas anteriores, sino que pretendió incorporar la perspectiva de género a toda la acción del Estado, incluyendo la elaboración de leyes, la contratación pública, las estadísticas, la educación, la cooperación internacional y los medios de comunicación.

La aprobación de la LOIEMH respondía a una doble presión: interna —la demanda social de una norma que atacara la brecha salarial, el techo de cristal y la violencia de género de forma sistémica— y externa —las directivas europeas de igualdad de trato que España estaba obligada a trasponer—. La Directiva 2002/73/CE de igualdad de trato en el empleo y la Directiva 2004/113/CE de igualdad en el acceso a bienes y servicios eran las principales. La LOIEMH fue más allá de la mera transposición: incorporó medidas propias que superaban las exigencias mínimas europeas, como la obligatoriedad de los planes de igualdad en las empresas o el principio de presencia equilibrada en los órganos de toma de decisiones.

El objeto de la Ley, según su artículo 1, es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, «en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere la circunstancia o condición en que se encuentre, con independencia de que la discriminación se produzca en el ámbito personal, familiar o social». La referencia a «la discriminación de la mujer» es deliberada: la ley reconoce que históricamente las mujeres han sido el colectivo discriminado y que la igualdad formal sin acción positiva no elimina esa situación de partida.

16.1.2. Los principios estructurales de la LOIEMH

Tres principios articulan toda la arquitectura de la LO 3/2007 y es necesario dominarlos con precisión para el examen:

El principio de **igualdad de trato** exige la ausencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Es la dimensión negativa de la igualdad: no discriminar, no tratar de forma

diferente a alguien por el hecho de ser hombre o mujer. Es el principio clásico, heredero del art. 14 CE.

El principio de **igualdad de oportunidades** va más allá: reconoce que no basta con no discriminar, porque las posiciones de partida son desiguales. Para igualar las oportunidades, pueden ser necesarias medidas de acción positiva —medidas que favorecen específicamente al sexo menos representado— que transitoriamente «desequilibran» el trato formal para compensar las desventajas acumuladas históricamente. La acción positiva tiene límites y no puede convertirse en discriminación positiva ilimitada; la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE ha marcado esas fronteras.

El principio de **transversalidad** —conocido en el lenguaje anglosajón como «gender mainstreaming»— es quizá el más innovador. Exige que la perspectiva de género se integre en todas las políticas públicas y en toda la acción administrativa, no solo en las políticas expresamente etiquetadas como «de igualdad». Una política de vivienda, una norma de contratación pública, un plan de formación de empleados públicos... todos deben analizar si tienen impactos diferenciados sobre mujeres y hombres y corregirlos si son negativos. El instrumento más visible de este principio en el ciclo legislativo es el **informe de impacto de género** que debe acompañar a todo proyecto de ley elaborado por el Gobierno (art. 19 LOIEMH).

16.1.3. Los tipos de discriminación: directa e indirecta

El artículo 6 de la LOIEMH establece la distinción fundamental entre dos tipos de discriminación que el examen suele explotar:

La **discriminación directa** se produce cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de su sexo. El ejemplo histórico más claro: la cláusula contractual que despedía a las trabajadoras cuando se casaban o quedaban embarazadas. Hoy los ejemplos son más sutiles —no contratar a una mujer porque «va a tener hijos», pagar menos a una trabajadora que a un compañero por el mismo trabajo— pero la estructura es la misma: un trato explícitamente diferente y perjudicial por razón de sexo.

La **discriminación indirecta** es conceptualmente más compleja y prácticamente más frecuente: se produce cuando una norma, criterio o práctica aparentemente neutros —que no distinguen entre hombres y mujeres— ponen en desventaja particular a las personas de un sexo respecto a las del otro, salvo que la norma pueda justificarse objetivamente. El ejemplo clásico: la empresa que exige disponibilidad para trabajar a tiempo completo como requisito para ascender. La norma no dice «se requiere ser hombre»; pero si estadísticamente las

mujeres son quienes asumen en mayor medida las responsabilidades de cuidado familiar y por tanto tienen menor disponibilidad para la jornada completa, el resultado es que la norma las perjudica sistemáticamente. Eso es discriminación indirecta, aunque no haya intención discriminatoria.

Tipo de discriminación	Definición	Clave identificativa
Directa	Trato menos favorable explícito por razón de sexo	Norma o práctica que distingue por sexo
Indirecta	Norma neutra con efecto desfavorable real para un sexo	Intención irrelevante: lo que cuenta es el efecto real
Acoso sexual	Conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual no deseada que atenta contra la dignidad	Carácter sexual + no deseado + atenta dignidad
Acoso por razón de sexo	Conducta no deseada relacionada con el sexo que atenta contra la dignidad	Relación con el sexo (no necesariamente sexual)

16.1.4. El principio de presencia equilibrada

La LOIEMH introduce el concepto de **presencia equilibrada** para romper el techo de cristal en los órganos de toma de decisiones. Se entiende que la presencia es equilibrada cuando ninguno de los sexos supera el 60% ni representa menos del 40% del total. Este criterio se aplica a los órganos directivos de la AGE, a los órganos colegiados de las Administraciones Públicas, a los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa (de forma progresiva) y a las listas electorales de los partidos.

El principio de presencia equilibrada no es discriminación positiva estricta —no exige la paridad exacta (50/50)— sino un umbral mínimo de representación que impide la exclusión de facto de uno de los sexos. Cuando se da empate entre dos candidatos igualmente capacitados y uno de ellos pertenece al sexo menos representado en el órgano en cuestión, la ley permite que se prefiera a ese candidato como desempate. Esta regla de «preferencia en caso de empate» es diferente de la discriminación positiva incondicionada, que la jurisprudencia europea ha limitado.

16.1.5. Los planes de igualdad en la empresa y en las AAPP

Los **planes de igualdad** son el instrumento de gestión más importante de la LOIEMH. Un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los

obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la empresa u organismo.

En las empresas privadas, son obligatorios para las que tengan más de **50 trabajadores** (umbral que se redujo de 250 a 50 a partir del año 2021). Para las empresas de menos de 50 trabajadores son voluntarios, aunque pueden pactarse en convenio colectivo.

En las **Administraciones Públicas**, los planes de igualdad son obligatorios. La AGE tiene su propio Plan de Igualdad, y cada ministerio está obligado a contar con una **Unidad de Igualdad** —dependiente funcionalmente del Ministerio de Igualdad— encargada de elaborar, aplicar y evaluar el plan.

El contenido mínimo de un plan de igualdad incluye: diagnóstico previo de la situación de hombres y mujeres en la organización, medidas concretas con calendario, indicadores de seguimiento, y un sistema de evaluación. Los planes de igualdad deben negociarse con la representación de los trabajadores (sindicatos o comité de empresa).

16.1.6. Las Unidades de Igualdad y el Instituto de la Mujer

Las **Unidades de Igualdad** son órganos administrativos creados por la LOIEMH en cada ministerio para impulsar, coordinar y evaluar las políticas de igualdad del departamento. No tienen carácter decisorio, sino de asesoramiento y seguimiento. Sus funciones incluyen: recabar información y elaborar el diagnóstico de la situación de igualdad en el departamento, asesorar en la incorporación de la perspectiva de género, elaborar y hacer seguimiento del plan de igualdad ministerial, informar sobre los pliegos de contratación con medidas de igualdad, y coordinar con el Instituto de la Mujer. El personal de las Unidades de Igualdad suele estar formado por expertos en igualdad de género con titulación universitaria específica, aunque la norma no fija una plantilla mínima.

El **Instituto de la Mujer** (denominación completa: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, IMIO) es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Igualdad que actúa como organismo público especializado en investigación, promoción y difusión de las políticas de igualdad. Fue creado por la Ley 16/1983 —mucho antes que la LOIEMH— y ha sido el principal motor institucional de las políticas de igualdad en España durante décadas. Entre sus funciones destacan: promover la adopción de condiciones que hagan posible la igualdad, fomentar la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social, realizar estudios y estadísticas sobre la situación de las mujeres, asistir a organismos nacionales e internacionales en la materia, y gestionar el **servicio de información y documentación sobre la mujer**. El Instituto de la Mujer también gestiona el Registro de Empresas con

distintivo «Igualdad en la Empresa», que reconoce públicamente a las empresas con políticas de igualdad ejemplares.

16.2. La Ley para la Igualdad de las Personas LGTBI: Ley Orgánica 4/2023

16.2.1. El contexto y el significado de la Ley Orgánica 4/2023

La Ley Orgánica 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 —conocida popularmente como «Ley Trans» o «Ley LGTBI»— representa un hito en la historia de los derechos civiles en España. Antes de su aprobación, el cambio de la mención del sexo en el Registro Civil requería, entre otros requisitos, un diagnóstico de «disforia de género», tratamiento médico hormonal de al menos dos años y, en algunos supuestos, cirugía de reasignación. La Ley 4/2023 elimina todos esos requisitos médicos y establece el principio de **autodeterminación de género**: la persona trans puede solicitar el cambio registral en función de su propia manifestación de identidad, sin necesidad de acreditar ninguna condición médica.

Esta reforma es conceptualmente revolucionaria porque despatologiza la transexualidad: deja de tratarla como una enfermedad que requiere diagnóstico y tratamiento para reconocerla como una realidad identitaria que el Estado debe respetar y proteger. El debate político y jurídico que generó la ley —con discrepancias no solo entre partidos sino dentro de la propia coalición gubernamental— refleja la profundidad del cambio que introduce.

16.2.2. El régimen del cambio de la mención registral del sexo

El artículo sobre la autodeterminación de género de la Ley 4/2023 establece un sistema escalonado según la edad:

- **A partir de 16 años:** La persona puede solicitar el cambio de la mención registral del sexo por su sola voluntad, con sus propias firmas ante el encargado del Registro Civil. No se requiere acreditación médica ni hormonal ni autorización judicial.
- **Entre 14 y 16 años:** Puede solicitarse con la asistencia y ratificación de los representantes legales (padres o tutores). Si los representantes se oponen, puede recurrirse al Ministerio Fiscal para que actúe en defensa del interés del menor.
- **Entre 12 y 14 años:** Se requiere autorización judicial, que el juez concederá atendiendo al superior interés del menor y previa audiencia del propio menor.

- **Menores de 12 años:** No hay posibilidad de cambio registral, aunque sí pueden adoptarse medidas de apoyo social y educativo.

Edad	Requisito para el cambio registral de sexo
16 años o más	Voluntad propia, sin autorización adicional
14-16 años	Asistencia del representante legal
12-14 años	Autorización judicial
Menos de 12 años	No procede el cambio registral

El cambio de la mención registral del sexo tiene efectos en todos los documentos de identidad oficiales (DNI, pasaporte, libro de familia) y da derecho a cambiar también el nombre.

16.2.3. La prohibición de terapias de conversión

El artículo 58 de la Ley 4/2023 prohíbe expresamente las **terapias de conversión**: las prácticas que, con indiferencia de los medios empleados, persigan, directa o indirectamente, modificar la orientación sexual o la identidad de género de una persona. La prohibición es absoluta y no admite excepciones por consentimiento del afectado, especialmente en menores. La infracción de esta prohibición puede constituir una infracción administrativa muy grave y es compatible con las responsabilidades penales que pudieran derivarse.

16.2.4. Otras medidas de la Ley 4/2023

La Ley 4/2023 no se limita a regular el cambio registral; introduce medidas en múltiples ámbitos:

- **Planes de igualdad LGTBI** en empresas de más de 50 trabajadores y en las Administraciones Públicas.
- Prohibición de **discriminación** por razón de orientación sexual, identidad de género y expresión de género en el acceso al empleo, la educación, la vivienda y los servicios públicos.
- Medidas específicas de **protección de menores LGTBI**, incluyendo el protocolo de actuación de centros educativos.
- Creación del **Consejo de Participación de las personas LGTBI**, órgano consultivo de participación social.

16.3. Los derechos de las personas con discapacidad: el TRLGDPD

16.3.1. Del modelo médico al modelo social de la discapacidad

La comprensión de la discapacidad ha experimentado una revolución conceptual en las últimas décadas. El modelo médico —dominante hasta los años ochenta— concebía la discapacidad como un defecto o una patología de la persona que debía ser corregida mediante tratamiento médico o rehabilitación. La persona con discapacidad era fundamentalmente un «paciente», un objeto de atención clínica.

El modelo social, en cambio, traslada la mirada desde la persona al entorno. La discapacidad no es solo una característica del individuo: es el resultado de la interacción entre las limitaciones funcionales de la persona y las barreras —físicas, actitudinales, comunicativas— que el entorno le impone. Una persona en silla de ruedas no tiene «un problema» en sí misma: tiene un problema cuando el edificio no tiene rampa o el transporte no tiene plataforma de acceso. La discapacidad, en este enfoque, es un fallo del diseño social, no un defecto de la persona.

Este cambio de paradigma está plasmado en la **Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, aprobada en 2006 y ratificada por España en 2008, y en el **Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre**, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (TRLGDPD). El TRLGDPD refundió en un solo texto las tres grandes leyes que venían regulando este ámbito: la LISMI (1982), la LIONDAU (2003) y la LIAHD (2007).

16.3.2. El concepto legal de discapacidad en el TRLGDPD

El TRLGDPD define la discapacidad como «una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás».

La discapacidad se reconoce mediante un **procedimiento de valoración** que concluye con un certificado oficial que reconoce el porcentaje de discapacidad de la persona. El porcentaje tiene consecuencias jurídicas directas: activa o no los derechos y medidas reconocidos en la ley según el umbral superado.

Porcentaje de discapacidad	Consecuencias jurídicas
Menos del 33%	No se reconoce la situación de discapacidad a efectos legales generales

Porcentaje de discapacidad	Consecuencias jurídicas
33% o más	Reconocimiento como persona con discapacidad; derecho a medidas de acción positiva, cuotas de reserva en empleo, bonificaciones en contratación y adaptaciones razonables en el trabajo
65% o más	Discapacidad severa; derechos adicionales y prestaciones específicas
75% o más con necesidad de asistencia de tercera persona	Umbral para la prestación de gran invalidez en el sistema de Seguridad Social

El **reconocimiento del 33%** es el umbral clave que activa la mayoría de los derechos del TRLGDPD, incluida la cuota de reserva en el empleo público.

16.3.3. El principio de accesibilidad universal y diseño para todos

El TRLGDPD consagra la **accesibilidad universal** como uno de sus principios fundamentales: todos los entornos, productos, servicios, procesos, instalaciones y objetos deben estar diseñados de modo que puedan ser utilizados por todas las personas, incluyendo las que tienen alguna limitación funcional, en las condiciones de mayor autonomía posible. El concepto relacionado es el **diseño para todos** (o diseño universal): la filosofía de crear productos y entornos que sean utilizables por todos, sin necesidad de adaptación.

La accesibilidad universal no es una aspiración futura sino una obligación legal con plazos concretos. Sus manifestaciones incluyen la accesibilidad física (rampas, ascensores, pasillos amplios), la accesibilidad comunicativa (documentos en formato accesible, intérpretes de lengua de signos, sistemas de subtitulación, audiodescripción), la accesibilidad cognitiva (textos en lectura fácil) y la accesibilidad digital (sitios web y aplicaciones que cumplen con los estándares WCAG).

16.3.4. La cuota de reserva en el empleo público

Una de las medidas de acción positiva más visibles del TRLGDPD en el ámbito del empleo público es la **cuota de reserva** en las convocatorias de funcionarios y de personal laboral de las Administraciones Públicas. El TREBEP (art. 59) establece que, en las convocatorias para el acceso a los cuerpos y escalas de la Administración, así como en las convocatorias de empleo público, se reservará un cupo no inferior al **7% de las plazas** convocadas para ser cubiertas por personas con discapacidad, siempre que superen las pruebas selectivas y acrediten la discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas. De ese 7%, al menos el **2%** se reservará específicamente para personas con discapacidad intelectual.

Esta cuota del 7% se aplica solo a las Administraciones Públicas. En el sector privado, la Ley de Integración Social de Minusválidos (LISMI, incorporada al TRLGDPD) obliga a las empresas con más de 50 trabajadores a reservar el **2% de su plantilla** para personas con discapacidad. La diferencia es notable y el examen suele aprovecharla como trampa.

Las plazas de la cuota de reserva que no puedan ser cubiertas —porque ningún candidato con discapacidad haya superado el proceso selectivo— se acumulan al turno de acceso libre, no se quedan desiertos.

Colectivo	Cuota	Base legal
Convocatorias empleo público AGE	7% (mín. 2% discapacidad intelectual)	Art. 59 TREBEP
Empresas privadas > 50 trabajadores	2% de la plantilla	TRLGDPD (antes LISMI)

16.3.5. Las adaptaciones razonables en el trabajo

El TRLGDPD obliga a los empleadores a proporcionar **adaptaciones razonables** para las personas con discapacidad en el puesto de trabajo, a menos que dichas adaptaciones supongan una carga excesiva y desproporcionada. La adaptación razonable puede consistir en: modificar el horario de trabajo, reorganizar las tareas, proporcionar equipamiento adaptado (silla ergonómica, software de conversión de texto a voz), asignar un espacio de trabajo accesible o cambiar la ubicación del puesto.

16.4. La protección de la dependencia: Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal

16.4.1. El envejecimiento demográfico y el problema de la dependencia

España, como el conjunto de los países desarrollados, se enfrenta a un proceso de envejecimiento demográfico que tiene consecuencias directas sobre las necesidades de atención de la población. La esperanza de vida ha aumentado de forma notable: una persona que llega a los 65 años puede esperar vivir, en promedio, hasta los 85-88 en España. Pero los últimos años de vida con frecuencia van acompañados de limitaciones funcionales que requieren la ayuda de otras personas para las actividades básicas cotidianas: lavarse, vestirse, comer, moverse.

A este fenómeno se añade el de la discapacidad grave sobrevenida por enfermedad o accidente, que puede afectar a personas de cualquier edad. Cuando una persona pierde de

forma permanente la capacidad de valerse por sí misma en los actos básicos de la vida diaria, se encuentra en situación de dependencia y necesita un sistema de protección que le garantice una atención digna.

La **Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia** —LAPAD— respondió a este desafío creando por primera vez en España un derecho subjetivo y universal a la atención de la dependencia, reconocido como el cuarto pilar del Estado de Bienestar (junto a la sanidad, la educación y las pensiones).

En el momento de su aprobación, la LAPAD fue recibida como un hito social de primer orden: transformó un sistema de atención a la dependencia basado esencialmente en la caridad familiar —con la carga soportada mayoritariamente por mujeres— en un derecho exigible al Estado. La estadística es reveladora: antes de la LAPAD, más del 85% de las personas en situación de dependencia eran atendidas exclusivamente por familiares no remunerados, de los cuales más del 80% eran mujeres. La ley reconoció formalmente el trabajo de cuidado y estableció mecanismos para remunerarlo y para complementarlo con servicios profesionales. En este sentido, la LAPAD tiene también una dimensión de política de igualdad de género: al profesionalizar y reconocer el cuidado, reduce la carga desproporcionada que este trabajo recaía —y sigue recayendo— sobre las mujeres.

La implementación de la LAPAD ha sido progresiva y ha encontrado dificultades de financiación, especialmente durante los años de crisis económica (2010-2014). El Real Decreto-ley 20/2012 introdujo recortes significativos que redujeron la cobertura y aumentaron las listas de espera. Desde entonces, el sistema se ha ido recuperando gradualmente, aunque las diferencias en la calidad de la atención entre Comunidades Autónomas siguen siendo notables, ya que son las CCAA las gestoras del sistema en sus territorios.

16.4.2. El concepto legal de dependencia

La LAPAD define la dependencia como el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la **edad, la enfermedad o la discapacidad**, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención y/o ayuda de otra u otras personas o apoyos importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal.

Las **actividades básicas de la vida diaria (ABVD)** son el punto de referencia funcional: comer, controlar los esfínteres, trasladarse, asearse, vestirse, dormir... Las personas que no pueden realizar estas actividades sin ayuda de otra persona son las que la ley considera dependientes. A diferencia de las actividades instrumentales (hacer la compra, gestionar el dinero, usar el teléfono), que también pueden verse afectadas pero tienen un nivel de complejidad mayor, las ABVD son las funciones más elementales de la vida humana: su incapacidad implica una dependencia grave de otra persona. Es por eso que la ley las usa como indicador básico del grado de dependencia.

La dependencia se distingue también de la discapacidad en un aspecto clave: la discapacidad se refiere a las limitaciones funcionales permanentes de la persona con independencia de si necesita o no ayuda de terceros; la dependencia implica específicamente la necesidad de esa ayuda para las ABVD. Hay personas con discapacidad que son completamente autónomas; hay personas sin discapacidad reconocida que, por razón de la edad avanzada y el deterioro cognitivo, son dependientes. Ambos sistemas de protección pueden aplicarse simultáneamente —y de hecho muchas personas dependientes tienen también reconocida su discapacidad— pero son sistemas diferentes con requisitos y prestaciones distintos.

16.4.3. El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD)

La Ley 39/2006 creó el **Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD)**, un sistema de cobertura universal y de base pública que articula la colaboración entre el Estado central y las Comunidades Autónomas, con participación también de los municipios y de los propios usuarios a través de la copagación.

La financiación del SAAD es compartida: el Estado aporta recursos mediante el «nivel mínimo» garantizado y el «nivel acordado» fijado en los convenios con las CCAA; las CCAA aportan su propia financiación; y los usuarios contribuyen con una aportación económica en función de su capacidad económica, de acuerdo con el principio de equidad.

Las Comunidades Autónomas son las responsables de la **gestión** del SAAD en sus respectivos territorios: tramitan las solicitudes, realizan las valoraciones del grado de dependencia, elaboran el Plan de Atención Individualizado (PAI) de cada persona y gestionan la provisión de las prestaciones y servicios.

16.4.4. Los grados de dependencia

La valoración de la situación de dependencia se realiza mediante el **Baremo de Valoración de la Dependencia (BVD)** establecido por el Estado, que aplica uniformemente en toda España. El resultado de la valoración es la asignación de un grado:

Grado	Denominación	Descripción funcional
Grado I	Dependencia moderada	Necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria al menos una vez al día, o tiene necesidades de apoyo intermitentes o limitados para su autonomía personal
Grado II	Dependencia severa	Necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria dos o tres veces al día, y no requiere el apoyo permanente de un cuidador o tiene necesidades de apoyo extenso para su autonomía personal
Grado III	Gran dependencia	Necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, necesita el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tiene necesidades de apoyo generalizado para su autonomía personal

La diferencia clave entre los grados es la **frecuencia e intensidad del apoyo** necesario: el Grado I requiere ayuda al menos una vez al día; el Grado II dos o tres veces al día; el Grado III varias veces al día de forma continua, con pérdida total de autonomía.

16.4.5. Las prestaciones del SAAD

El SAAD ofrece un catálogo de prestaciones y servicios, con preferencia de los servicios sobre las prestaciones económicas:

Servicios del catálogo:

- **Servicio de teleasistencia:** Permite a los usuarios recibir atención inmediata mediante un dispositivo de comunicación conectado a un centro de atención, ante cualquier emergencia o situación de riesgo. Es la prestación más extendida por su bajo coste y alta cobertura.
- **Servicio de ayuda a domicilio:** Atención en el propio domicilio para las necesidades de la vida diaria: higiene personal, movilidad dentro del hogar, preparación de comidas, limpieza. Preserva la autonomía del usuario al evitar el ingreso en residencia.
- **Servicio de centro de día o de noche:** Atención diurna o nocturna en un centro especializado, con transporte incluido cuando se precise. Especialmente indicado para personas con demencia o Alzheimer que pueden mantenerse en el hogar familiar pero necesitan supervisión y estimulación durante el día.
- **Servicio de atención residencial:** Ingreso en centros residenciales para dependientes severos o grandes dependientes que no pueden ser atendidos en el domicilio. Los centros pueden ser de titularidad pública, concertada o privada.

Prestaciones económicas:

- **Prestación económica vinculada al servicio:** Cuando los servicios públicos no están disponibles o el usuario prefiere un proveedor privado acreditado, puede recibir una cantidad económica para adquirir esos servicios en el mercado.
- **Prestación económica para cuidados en el entorno familiar:** La más utilizada en España. Permite al cuidador familiar —con frecuencia una hija o cónyuge— recibir una compensación económica por la atención que presta al dependiente en el hogar. El cuidador debe darse de alta en la Seguridad Social con la cotización que el SAAD financia.
- **Prestación económica de asistencia personal:** Para que la persona dependiente pueda contratar a un asistente personal que facilite su vida independiente.

16.5. La violencia de género en el marco de la LOIEMH y la LO 1/2004

16.5.1. La violencia de género como forma extrema de discriminación

La LOIEMH considera la violencia de género una manifestación de la discriminación, de la situación de desigualdad y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. Aunque la regulación sustantiva de la violencia de género se encuentra en la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de**

Género, la LOIEMH incorpora medidas específicas de protección en el ámbito laboral y de empleo público dirigidas a las víctimas.

16.5.2. Derechos laborales y de empleo de las víctimas de violencia de género

El TREBEP reconoce a las funcionarias víctimas de violencia de género una serie de derechos específicos que merecen especial atención dado su relevancia para el examen del Auxiliar Administrativo:

- **Reducción de jornada** con disminución proporcional de la retribución, u **ordenación del tiempo de trabajo** para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- **Traslado a otra unidad administrativa** de la misma localidad o de distinta localidad, con reserva del puesto de trabajo original durante un período mínimo de **6 meses** (prorrogables hasta 18 meses). Si solicita un traslado a diferente localidad, tiene derecho preferente a ocupar una vacante.
- **Excedencia voluntaria especial** por razón de violencia de género: la funcionaria puede solicitar la excedencia por un período de duración inicial de **6 meses** (prorrogable hasta 18 meses). Durante ese período conserva la reserva del puesto de trabajo y computa como tiempo de trabajo efectivo a efectos de antigüedad, carrera y derechos de Seguridad Social.
- **Justificación de ausencias y faltas de puntualidad** debidas a la violencia de género, que no podrán considerarse como faltas de puntualidad o asistencia a efectos del régimen disciplinario o del control de presencia, siempre que se justifiquen posteriormente por los servicios sociales.

La protección de las víctimas de violencia de género en el empleo público refleja el compromiso del Estado con la eliminación de la violencia machista: no basta con penalizar al agresor si la víctima pierde su trabajo o sus ingresos a consecuencia de la violencia. Las medidas laborales buscan garantizar la independencia económica de la víctima, que es uno de los factores que con más frecuencia la mantiene atrapada en la situación de violencia.

16.6. La Ley de igualdad de trato y no discriminación (Ley 15/2022)

16.5.1. Una norma horizontal de no discriminación

La **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación** es la última adición relevante al marco normativo antidiscriminatorio español. Su singularidad es

el **enfoque horizontal**: no se limita a prohibir la discriminación por razón de sexo (como la LOIEMH) o por discapacidad (como el TRLGDPD), sino que crea un régimen general aplicable a **todos los motivos de discriminación** reconocidos: origen racial o étnico, sexo, religión, discapacidad, edad, orientación sexual e identidad de género, entre otros.

La Ley 15/2022 establece el derecho de toda persona a la igualdad de trato y a no ser discriminada en los ámbitos educativo, de acceso al empleo, de prestación de servicios, de acceso a la vivienda y de acceso y participación en la vida cultural. Crea el **Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica** con mandato ampliado y reforzado.

La Ley 15/2022, aunque menos conocida que las anteriores, introduce una novedad técnica de primera importancia: el **desplazamiento de la carga de la prueba** en los procedimientos en materia de no discriminación. Cuando una persona alega haber sido víctima de discriminación y aporta indicios suficientes de que esta se ha producido, es la parte demandada la que debe probar que su actuación no fue discriminatoria. Este principio —aplicable tanto en vía administrativa como jurisdiccional— facilita enormemente la defensa de las víctimas, que históricamente enfrentaban la dificultad de probar algo que suele ocurrir en entornos privados o sin testigos. El legislador reconoce que, en materia de discriminación, la víctima raramente puede acceder a los mecanismos de prueba que el discriminador controla.

16.6. Cuadro de síntesis: los datos que el examen pregunta

Dato	Valor exacto
LO igualdad de género	LO 3/2007, de 22 de marzo
Ley LGTBI	LO 4/2023, de 28 de febrero
Discriminación directa	Trato menos favorable explícito por razón de sexo
Discriminación indirecta	Norma neutra con efecto desfavorable real para un sexo
Presencia equilibrada	Ningún sexo supera el 60% ni representa menos del 40%
Planes de igualdad empresa privada	Obligatorios para empresas con más de 50 trabajadores
Informe de impacto de género	Preceptivo (obligatorio), no vinculante — en todos los proyectos de ley
Cambio registral de sexo	Desde los 16 años con voluntad propia (Ley 4/2023)
Cambio registral 14-16 años	Con asistencia del representante legal

Dato	Valor exacto
Umbral de discapacidad reconocida	33%
Cuota reserva empleo público AGE	7% (mín. 2% discapacidad intelectual) — art. 59 TREBEP
Cuota reserva empresa privada > 50	2% de la plantilla
Grado I dependencia	Dependencia moderada
Grado II dependencia	Dependencia severa
Grado III dependencia	Gran dependencia (apoyo continuo)
SAAD	Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia — Ley 39/2006
Presupuesto SAAD	Cofinanciado: Estado + CCAA + copagación del usuario

16.7. Preguntas típicas de examen: trampas con análisis completo

Trampa 1 — «La discriminación indirecta requiere intención discriminatoria»

Falso. La discriminación indirecta se define por su **efecto**, no por la intención. Si una norma o práctica aparentemente neutra produce resultados estadísticamente desfavorables para las personas de un determinado sexo, se aplica la presunción de discriminación indirecta. El empleador o la Administración pueden destruir esa presunción si demuestran que la norma responde a un objetivo legítimo y que los medios empleados son adecuados y necesarios. Pero la carga de la prueba se desplaza: quien ha generado el efecto adverso debe justificarlo.

Trampa 2 — «La cuota de reserva para personas con discapacidad en las oposiciones de la AGE es del 2%»

Falso. El 2% es la cuota aplicable a las **empresas privadas** con más de 50 trabajadores. En las convocatorias de empleo público de la AGE, la cuota es del **7%** de las plazas convocadas, con una reserva mínima del **2% para personas con discapacidad intelectual** dentro de ese 7%. Esta diferencia entre el 2% privado y el 7% público es una de las preguntas estrella del tema.

Trampa 3 — «La Ley Trans (LO 4/2023) permite el cambio de sexo registral a cualquier edad»

No. El sistema es escalonado: la solitud autónoma es posible desde los **16 años**; entre los 14 y los 16 años se necesita asistencia del representante legal; entre los 12 y los 14 años,

autorización judicial. Los menores de 12 años no pueden acceder al cambio registral. Esta graduación tiene por objeto proteger al menor garantizando que la decisión sea suficientemente madura y reflexiva.

Trampa 4 — «El Grado III de dependencia se llama "dependencia moderada"»

Completamente al revés. El Grado I es «dependencia **moderada**», el Grado II es «dependencia **severa**» y el Grado III es «**gran dependencia**» —el más grave—. La nomenclatura va de menor a mayor gravedad conforme aumenta el número del grado. Invertir estos términos es el error más frecuente entre opositores que memorizan números sin asociarlos a conceptos.

Trampa 5 — «El informe de impacto de género de los proyectos de ley es vinculante»

No. El informe de impacto de género (art. 19 LOIEMH) es **preceptivo** —debe realizarse y acompañar al proyecto de ley— pero **no es vinculante**: el Gobierno (o el legislador) no está obligado a modificar el contenido del proyecto en función de las conclusiones del informe. Su ausencia puede alegarse en un recurso como defecto procedimental, pero no condiciona el contenido de la norma aprobada.

Trampa 6 — «La Ley de Dependencia establece 4 grados de dependencia»

Falso. La Ley 39/2006 establece **3 grados** (I, II y III). Hubo un período de transición en el que existían 3 grados con 2 niveles cada uno (hasta un total de 6 categorías) para priorizar el reconocimiento progresivo de los derechos, pero esa estructura de doble nivel fue eliminada. La estructura vigente es de **tres grados** sin subgrados: Grado I (moderada), Grado II (severa) y Grado III (gran dependencia).

Trampa 7 — «Las personas con discapacidad del 25% tienen derecho a la cuota de reserva en las oposiciones»

No. El umbral que activa los derechos del TRLGDPD —incluyendo la cuota de reserva en el empleo— es el reconocimiento oficial de una discapacidad del **33% o más**. Un porcentaje del 25%, aunque implique alguna limitación funcional, no da acceso a las medidas de acción positiva previstas en la ley. El certificado oficialmente reconocido debe indicar un porcentaje mínimo del 33%. La valoración se realiza por los equipos de valoración y orientación (EVO) de los Institutos Autonómicos de Servicios Sociales, utilizando el baremo establecido a nivel estatal en el Real Decreto 888/2022.

Trampa 8 — «La excedencia por violencia de género tiene una duración inicial de 3 meses»

Falso. La excedencia especial por violencia de género prevista en el TREBEP tiene una duración inicial de **6 meses**, prorrogable por períodos de 3 meses con un máximo total de **18 meses**. Durante ese período, la funcionaria conserva la reserva de su puesto de trabajo y el tiempo computado cuenta a efectos de antigüedad, trienios y derechos en materia de Seguridad Social.

Trampa 9 — «La brecha salarial de género es discriminación directa»

No necesariamente. La brecha salarial de género —la diferencia media entre los salarios de hombres y mujeres en el mercado de trabajo— es en su mayor parte resultado de **discriminación indirecta**: segregación ocupacional (las profesiones feminizadas están peor pagadas), diferente acceso a puestos directivos (techo de cristal), mayor presencia femenina en trabajos a tiempo parcial (frecuentemente asociados al cuidado familiar). Solo cuando la brecha se produce en la misma empresa, mismo puesto y misma cualificación profesional —el denominado «salario igual por trabajo igual»— estaríamos ante discriminación directa. La distinción es relevante porque implica herramientas de corrección distintas: la discriminación directa salarial es ilegal y da lugar a reclamación ante los tribunales laborales; la indirecta requiere políticas estructurales (planes de igualdad, medidas de conciliación, formación en sesgos inconscientes) que aborden las causas subyacentes del desequilibrio de poder y de la valoración diferencial del trabajo según quien lo realice.

© preparaopos.es · Queda prohibida la reproducción total o parcial sin autorización.