



**MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL
PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA EL
ESTATUTO DE LA AUTORIDAD INDEPENDIENTE PARA LA IGUALDAD DE
TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN**



RESUMEN EJECUTIVO

Ministerio/Órgano proponente	Ministerio de Igualdad	Fecha	5 de noviembre de 2025
Título de la norma	Real Decreto por el que se aprueba el Estatuto de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.		
Tipo de Memoria	Normal ☒ Abreviada ☐		
Tramitación urgente	Sí ☒ No ☐		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	Aprobación del Estatuto de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y No Discriminación, A.A.I.		
Objetivos que se persiguen.	1. Dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición adicional primera de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, con la aprobación de los Estatutos de la Autoridad Independiente. 2. Concretar las funciones de la Autoridad Independiente, de acuerdo con el título II de la Ley 15/2022, de 12 de julio. 3. Dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado 3 de la disposición adicional primera de la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el mandato de creación del Centro de Documentación y Memoria sobre Discriminación, Odio e Intolerancia. 4. Desarrollar la estructura organizativa de la Autoridad, su funcionamiento interno, el régimen jurídico del personal a su servicio; así como el régimen de contratación, patrimonial y de financiación, presupuestario, de contabilidad, y el asesoramiento jurídico. 5. Adecuar la colaboración de la Autoridad Independiente con otras entidades y su participación en órganos colegiados vinculados. 6. Incorporar al Derecho español conforme a lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 15/2022, de 12 de julio, y respecto a la Directiva 2000/43/CE, la Directiva (UE) 2024/1499 del Consejo de 7 de mayo de 2024 sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en materia de empleo y ocupación con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro, y por la que se modifican las Directivas 2000/43/CE y 2004/113/CE.		



Principales alternativas consideradas.	No se han considerado otras alternativas al tratarse del cumplimiento de una obligación legal.
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO	
Tipo de norma	Real Decreto
Estructura de la norma	El real decreto consta de una parte expostiva, un artículo único, una disposición adicional única, una disposición transitoria única, una disposición derogatoria única y nueve disposiciones finales. El Estatuto se compone de 37 artículos estructurados en ocho capítulos.
Informes recabados	Se prevé recabar los siguientes informes: - Informe del Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática, conforme al artículo 26.5, párrafo sexto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre. - Informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, en aplicación del artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre. - Informe de los siguientes departamentos ministeriales, a efectos del artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre. • Ministerio de Trabajo y Economía Social. • Ministerio del Interior. • Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. - Informe de las Secretarías Generales Técnicas de los siguientes Ministerios coproponentes, a efectos del artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre: • Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública. • Ministerio de Hacienda. • Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática. • Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030. • Ministerio de Economía, Comercio y Empresa. • Ministerio de Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes. - Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Igualdad, a efectos del artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre. - Informe de la Agencia Española de Protección de Datos. - Dictamen de la Comisión Permanente del Consejo de Estado.
Trámite de consulta pública previa	No se ha realizado el trámite de consulta pública previa, de conformidad con los artículos 27.2 b) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.



Trámite de audiencia	Se ha realizado trámite de audiencia e información pública previsto en el artículo 26.5 y 27.2 b) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, entre los días XX y XX de xxxx de 2025.	
ADECUACIÓN DEL PROYECTO AL ORDEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS		
Adecuación al orden de distribución de competencias	Se dicta con carácter prevalente en virtud de lo dispuesto en el artículo 149.1.1ª de la Constitución, aunque no se especifica el título competencial en las disposiciones organizativas, en tanto que se entiende que el Estado se limita a repartir entre sus órganos competencias de las que es titular, en los términos de la STC 95/1984, FJ 4.	
ANÁLISIS DE IMPACTOS		
IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO	Efectos sobre la economía en general	☒ La norma no tiene efectos sobre la economía. ☐ La norma tiene efectos positivos sobre la economía. ☐ La norma tiene efectos negativos sobre la economía.
	En relación con la competencia	☒ La norma no tiene efectos significativos sobre la competencia. ☐ La norma tiene efectos positivos sobre la competencia. ☐ La norma tiene efectos negativos sobre la competencia.
	Desde el punto de vista de las cargas administrativas	☐ La norma supone una reducción de cargas administrativas. ☐ La norma incorpora nuevas cargas administrativas. ☒ La norma no afecta a las cargas administrativas.
	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma ☒ Afecta a los presupuestos de la AGE. ☐ Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales	☒ La norma implica un gasto con una cuantificación estimada: ☐ La norma implica un ingreso.



IMPACTO DE GÉNERO	La norma tiene un impacto de género	Negativo ☐ Nulo ☐ Positivo ☒
IMPACTO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	La norma tiene un impacto	Negativo ☐ Nulo ☐ Positivo ☒
IMPACTO SOBRE LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA	La norma tiene un impacto	Negativo ☐ Nulo ☐ Positivo ☒
EVALUACIÓN EX POST	Por la naturaleza y contenido de esta norma, no se considera necesario introducir mecanismos específicos de evaluación. Sin embargo, la norma prevé que la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y No Discriminación deberá remitir al Congreso de los Diputados y al Defensor del Pueblo el informe anual de sus actividades.	

I. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA.

1. Motivación.

El artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación. Además, el apartado segundo del artículo 9 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva. Así, la no discriminación se constituye como un complemento del derecho a la igualdad y como garantía del disfrute de todos los derechos fundamentales y libertades públicas. Su vinculación inmediata con la dignidad de la persona, uno de los fundamentos, según el artículo 10 de la Constitución, del orden político y de la paz social, expresa además el carácter necesario de la igualdad como elemento esencial para la construcción de una sociedad cada día más justa.

Asimismo, la no discriminación se articula como un principio básico de la Declaración



Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. De igual modo, resulta necesario citar otras Convenciones de las Naciones Unidas para evitar la discriminación en distintos campos, tales como la Convención Internacional para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial de 1965. En el ámbito del Consejo de Europa la no discriminación es un valor esencial, y desde la entrada en vigor del Protocolo número 12 de la Convención Europea de Derechos Humanos, la igualdad y la no discriminación constituyen un derecho autónomo, no dependiente de los otros reconocidos en la Convención.

La igualdad de trato y la no discriminación constituyen, ya desde el proyecto fundacional, uno de los principios básicos y esenciales de la Unión Europea que ha dado lugar a un importante acervo en esta materia. Se han aprobado diferentes directivas que forman un importante corpus normativo de protección frente a la discriminación.

En cuanto al análisis de la situación actual, entre los ámbitos más relevantes, destacan los datos que existen sobre la persistencia del racismo, la discriminación racial y las formas conexas de intolerancia en la sociedad, como indican algunos estudios y estadísticas europeos y de ámbito nacional. Así, según datos del EUROBARÓMETRO Especial 535 (2023) de la UE:

- Un 65% de las personas en Europa opinan que la discriminación hacia las personas gitanas es generalizada en su país. En España, este dato se sitúa en el 70%.
- El 61% de la población europea considera que en su país existe discriminación por el color de la piel, mientras que este porcentaje desciende ligeramente en España al 58%.
- El 60% de la población europea considera que el tercer motivo más extendido de discriminación es el origen étnico, con el mismo porcentaje en España.
- El 57% de las personas en Europa consideran que el cuarto motivo más extendido de discriminación es la transfobia, porcentaje que aumenta al 59% en España.
- Un 54% de la población europea considera que existe una discriminación generalizada por motivos de orientación sexual, porcentaje similar en España con un 53%.

Además, estas mismas encuestas revelan que las víctimas de actos de discriminación racial o de incidentes o delitos de odio racistas no lo denuncian. La infradenuncia es uno de los principales retos. En España, solo el 22,6% de todas las personas que experimentó una situación discriminatoria en 2024 denunció.

En el ámbito de la discapacidad, el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) realizó en 2021 una encuesta para analizar la situación de discriminación y acoso que enfrentan las personas con discapacidad en España, en la que, entre otros aspectos, destaca que el 42% de las personas con discapacidad encuestadas reportaron haber experimentado algún tipo de discriminación o acoso en el último año.



La discriminación más común ocurrió en el ámbito laboral (45%), donde las personas con discapacidad enfrentaron barreras para el acceso al empleo, condiciones de trabajo desfavorables, falta de adaptaciones razonables y, en algunos casos, despidos injustificados. En el ámbito educativo (20%), los y las estudiantes con discapacidad señalaron la falta de apoyos necesarios, infraestructuras no adaptadas y actitudes discriminatorias por parte de algunos docentes y compañeros. En cuanto al tercer ámbito con mayor incidencia en la discriminación, el acceso a los servicios y bienes públicos (18%), se incluye la falta de accesibilidad en edificios públicos, transporte y servicios de salud, así como el trato discriminatorio en servicios de atención al cliente.

Por otra parte, según datos de 2023 de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA), en España el 37 % de las personas LGTBI+ se han sentido discriminadas en el último año. A menudo, la discriminación se convierte en agresión: el 12 % de las personas LGTBI+ en España han sido atacadas en los últimos 5 años. Y esta discriminación también se traslada a las aulas, dado que más de la mitad de los menores LGTBI+ sufre acoso escolar, de acuerdo con los datos aportados por la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB).

En concreto, los datos más en el colectivo LGTBI+ preocupantes en lo que respecta a la situación de las personas trans en España ya que el 63 % de las personas trans encuestadas en España manifiestan haberse sentido discriminadas en los últimos 12 meses. También destaca la discriminación en ámbitos como el acceso a la salud y los servicios sociales (el 39 % explica que han sido discriminadas por el personal sanitario o de los servicios sociales) o el educativo (el 37 % afirma que ha sufrido discriminación en el ámbito escolar).

En algunos ámbitos, como el laboral, la discriminación es especialmente elevada, con el 34 % de ellas que asegura haber sido discriminada en este ámbito. Las personas trans también presentan mayores dificultades para acceder al empleo (un 42% de las personas trans encuestadas afirman haber sufrido discriminación estando en búsqueda activa de empleo) y mayores tasas de desempleo. A falta de datos oficiales, la Universidad de Málaga publicó en 2012 un estudio que apuntaba que la tasa de paro de las personas trans era de más del 37% -frente al 26% nacional en ese año-, aunque el mismo informe advertía de que la situación podría ser más grave. Uno de cada tres encuestados vivía con menos de 600 euros al mes y casi la mitad (un 48%) había ejercido la prostitución. La discriminación también se manifiesta de la manera más cruel, con un 15 % de las personas trans encuestadas han sufrido ataques físicos o sexuales en los últimos años.

Asimismo, destacan otros motivos de discriminación regulados en la Ley 15/2022, de 12 de julio, como pueden ser la religión, la convicción u opinión, la edad, la enfermedad o condición de salud, la lengua, etc. con el fin de consolidar instituciones, instrumentos y técnicas jurídicas de igualdad de trato y no discriminación más eficaces y avanzados.

Para dar respuesta a las situaciones planteadas, la Ley 15/2022, de 12 de julio, constituye el mínimo común normativo en materia de derecho antidiscriminatorio en España y establece un marco legal orientado a la prevención y erradicación de cualquier



tipo de discriminación, ofreciendo a las víctimas una protección efectiva, tanto individual, como colectiva, y facilitando la reparación de sus derechos.

Como uno de los principales instrumentos para lograr estos fines, la citada ley crea en su título III la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, A.A.I., (en adelante la Autoridad Independiente), como autoridad administrativa independiente encargada de proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación de las personas por razón de las causas y en los ámbitos de competencia del Estado previstos en esa ley, tanto en el sector público como en el privado.

Además, la disposición adicional tercera de la Ley 15/2022, de 12 de julio, designa a la Autoridad Independiente organismo competente en el Reino de España a efectos de lo dispuesto en el artículo 13 de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

La figura del organismo de igualdad que viene a constituir la Autoridad Independiente trae causa del derecho de la Unión Europea, que la introdujo por primera vez en el año 2000 a través de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. A la creación de esta figura subyace la evidencia de que, por más garantizado que esté el principio de igualdad y no discriminación en el plano jurídico formal, se requiere de un órgano especializado para promover su implantación y vigencia real y efectiva y, en particular, para que las víctimas de discriminación tengan una institución de referencia que les asista en su denuncia o reclamación hasta poder restablecerse en su derecho. A estos efectos, la citada directiva atribuía al organismo de igualdad las funciones de prestar asistencia independiente a víctimas de discriminación, realizar estudios independientes en materia de discriminación, publicar informes independientes y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con la discriminación.

Con posterioridad, la figura del organismo de igualdad de trato se incorporó también a tres directivas en materia de igualdad de género, la Directiva 2004/113/UE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro; la Directiva 2006/54/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; y la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, que la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y conforme a lo dispuesto en artículo 1 de la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de las Mujeres, atribuyen al mismo la condición de organismo de igualdad competente en el Reino de España a efectos de lo dispuesto en las mismas.



Como resultado de ello, los organismos de igualdad de trato se han generalizado en el conjunto de países pertenecientes a la Unión Europea, en algunos casos evolucionando desde organismos que se ocupaban de un motivo de discriminación específico, como pueda ser la discriminación por razón de sexo o por razón de origen racial o étnico, a organismos de más amplio espectro que abarcan la asistencia a víctimas de discriminación por los motivos que operan con mayor frecuencia en la realidad social, incluyendo la edad, la discapacidad, la orientación o identidad sexual, la expresión de género, la religión o creencias o la enfermedad.

De esta evolución es exponente la propia Ley 15/2022, de 12 de julio, que atribuye a la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación la protección frente a la discriminación por cualquiera de los catorce motivos que estipula en su artículo 2.1, todo ello, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Instituto de las Mujeres, organismo de competente en el Reino de España a efectos de lo dispuesto en las directivas para la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Esta evolución europea ha culminado recientemente con la aprobación de dos directivas que precisan en mayor medida las funciones que estos organismos de igualdad han de desarrollar, establecen los estándares mínimos de independencia, recursos y capacidad para el ejercicio efectivo de sus funciones que deben reunir y derogan las disposiciones anteriores relativas a estos organismos: la Directiva (UE) 2024/1499 del Consejo, de 7 de mayo, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en materia de empleo y ocupación con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro, y por la que se modifican las Directivas 2000/43/CE y 2004/113/CE, y la Directiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación, y por la que se modifican las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE. Ambas refuerzan, además, las dimensiones de asistencia a víctimas y de prevención de la discriminación que deben desarrollar los organismos de igualdad de trato. Las Directivas 2004/113/CE, 2006/54/CE y 2010/41/UE han sido transpuesta mediante la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres conforme a lo dispuesto en artículo 1 de la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de las Mujeres, que atribuyen al mismo la condición de organismo de igualdad competente en el Reino de España a efectos de lo dispuesto en las mismas.

La regulación contenida en la Ley 15/2022, de 12 de julio, es conforme con estos requisitos establecidos en las directivas europeas, al dotar a la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la no Discriminación del carácter de autoridad administrativa independiente, en el sentido de lo dispuesto en el capítulo IV del título II de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.



Estas autoridades administrativas independientes son entidades de derecho público que, vinculadas a la Administración General del Estado y con personalidad jurídica propia, tienen atribuidas funciones de regulación o supervisión de carácter externo sobre sectores económicos o actividades determinadas, por requerir su desempeño de independencia funcional o una especial autonomía respecto de la Administración General del Estado y también de cualquier interés empresarial o comercial.

El régimen jurídico establecido para las mismas dispone su sujeción a su norma de creación, sus estatutos y las normas que regulan sus sectores de actuación. En este sentido, el artículo 41.2 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, prevé que, la actuación de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación se regirá, en el ejercicio de sus funciones públicas, por esa ley y las normas que la desarrollen, por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y el Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del Patrimonio de las Administraciones Públicas, así como el resto de las normas de derecho administrativo general y especial que le sean de aplicación y por su propio Estatuto.

Por su parte, en lo que se refiere al régimen de personal, el artículo 42 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, dispone que el personal al servicio de la Autoridad Independiente será, con carácter general, funcionario de carrera de las administraciones públicas o, en su caso, personal laboral procedente de organismos nacionales o internacionales con funciones en materia de igualdad de trato y no discriminación, todos ellos sometidos a la normativa laboral o de función pública que les resulte de aplicación.

En lo que se refiere al régimen económico-patrimonial, establece el apartado 2 del citado artículo 42 que la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación contará, para el cumplimiento de sus fines, con los recursos económicos previstos anualmente en los Presupuestos Generales del Estado; las subvenciones y aportaciones que se concedan a su favor; los bienes y derechos que constituyan su patrimonio, así como los productos y rentas de los mismos, las contraprestaciones derivadas de los convenios de colaboración que suscriba, y cualesquiera otros que legalmente puedan serle atribuidos.

En su conjunto, este régimen garantiza el cumplimiento de los estándares mínimos de independencia y autonomía exigidos por la legislación de la Unión Europea para los organismos de igualdad de trato.

La citada ley señala que en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la mencionada ley, el Gobierno, a iniciativa de la Autoridad Independiente y a propuesta de los Ministerios de Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, Asuntos Económicos y Transformación Digital, Hacienda y Función Pública, Política Territorial y Derechos Sociales y Agenda 2030, debería haber aprobado, mediante Real Decreto, el Estatuto de la Autoridad Independiente previsto en el artículo 41.3 de la ley.

La ley, por tanto, atribuye a la Autoridad Independiente la iniciativa para la aprobación



de su Estatuto, así como la participación en su elaboración. Para la puesta en funcionamiento de la Autoridad Independiente el Real Decreto 360/2025, de 6 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 246/2024, de 8 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad, y se modifica el Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, estableció normativamente una serie de cuestiones dirigidas a garantizar el correcto desempeño de las funciones de la mencionada Autoridad Independiente, hasta que se aprueben el Estatuto al que se refiere el apartado 2 de la disposición adicional primera de la Ley 15/2022, de 12 de julio, a iniciativa de la propia Autoridad Independiente, y la Relación de Puestos de Trabajo de la Autoridad Independiente.

En particular, prevé que la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación queda vinculada al Ministerio de Igualdad, a través de la persona titular del mismo, en los términos establecidos en los artículos 109 y 110 de la Ley 40/2015, 1 de octubre, sin que en ningún caso dicha vinculación afecte a su plena independencia y autonomía funcional y sin que pueda recibir ni aceptar instrucciones en el desempeño de sus funciones y el ejercicio de sus competencias; establece que la persona titular de la Presidencia de la Autoridad Independiente tendrá la consideración de alto cargo, con rango de subsecretario o subsecretaria y establece una serie de previsiones organizativas y presupuestarias, con carácter provisional, para el inicio de su actividad.

El real decreto prevé también que el Ministerio de Igualdad prestará los servicios y el apoyo administrativo necesario para garantizar el inicio de la actividad de la Autoridad Independiente hasta la fecha que al efecto se determine por orden de la persona titular del Ministerio de Igualdad y que hasta que la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación cuente con un presupuesto propio, la financiación de sus actuaciones se realizará con cargo a los créditos presupuestarios del Ministerio de Igualdad.

La sede de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación se fija en la ciudad de Madrid, donde se ha habilitado ya una oficina en la calle Luis Cabrera 9, cedida por el Ministerio de Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes.

Ello, de conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria única, párrafo segundo, del Real decreto 209/2022, de 22 de marzo, por el que se establece el procedimiento para la determinación de las sedes físicas de las entidades pertenecientes al sector público institucional estatal, que permite excepcionar la aplicación del procedimiento para la determinación de la sede en el caso de aquellas entidades que hubiesen sido autorizadas o previstas por una directiva cuyo plazo de transposición estuviera vencido a la entrada en vigor de este real decreto y cuya transposición no se hubiera completado a dicha fecha.

Se considera que este es precisamente el caso de la Autoridad; así la Ley 15/2022, de 12 de julio, expresamente establecía en su disposición adicional tercera que la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación será el organismo competente en el Reino de España a efectos de lo dispuesto en el artículo 13 de la



Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico y que introduce la obligación para los estados miembro de designar uno o más organismos responsables de la promoción de la igualdad de trato entre todas las personas sin discriminación por motivo de su origen racial o étnico.

Esto debe ponerse en relación con el informe publicado por la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) sobre España el 28 de febrero de 2018, que expresamente estableció como recomendación sujeta a seguimiento “que las autoridades adopten medidas urgentes para establecer un organismo independiente de promoción de la igualdad”, confirmando esta carencia en el informe de seguimiento de 23 de febrero de 2021.

En definitiva, considerándose que sólo con la creación de la Autoridad Independiente se dio pleno cumplimiento a la Directiva 2000/43, cuyo plazo de trasposición había expirado el 19 de julio de 2003, se entiende de aplicación la excepción mencionada y ello con independencia de que con posterioridad se hayan emitido nuevas Directivas en materia de organismos de igualdad, porque es al momento de creación del organismo al que, según la dicción literal del precepto, deberá plantearse la aplicación del mismo.

A mayor abundamiento, hay que tener en cuenta que el Real Decreto 360/2025, de 6 de mayo, prevé que el Ministerio de Igualdad prestará los servicios y el apoyo administrativo necesario para garantizar el inicio de la actividad de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación hasta la fecha que al efecto se determine por orden de la persona titular del Ministerio de Igualdad. Efectivamente, para posibilitar la puesta en marcha y pleno funcionamiento de la Autoridad se hace necesario el desarrollo de una multiplicidad de acciones en materia de Asuntos Generales, Recursos Humanos y, muy significativamente, Tecnologías de la Información, que difícilmente se podrán materializar si el organismo se ubicara en un municipio distinto.

2. Objetivos.

El objetivo del real decreto es, por tanto, la aprobación del Estatuto de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, creada por la Ley 15/2022, de 12 de julio, en los términos establecidos en la citada ley, en cumplimiento del mandato previsto en la disposición adicional primera, apartado 2.

De este modo, en el Estatuto se concretan:

- las funciones de la Autoridad Independiente, de acuerdo con el título II de la Ley 15/2022, de 12 de julio.
- el mandato de creación del Centro de Documentación y Memoria sobre Discriminación, Odio e Intolerancia.
- la estructura organizativa de la Autoridad, su funcionamiento interno, el régimen jurídico del personal a su servicio; así como el régimen de contratación,



patrimonial y de financiación, presupuestario, de contabilidad, y el asesoramiento jurídico.

- la colaboración de la Autoridad Independiente con otras entidades y su participación en órganos colegiados vinculados.

Asimismo, persigue el objetivo de incorporar al Derecho español, conforme a lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 15/2022, de 12 de julio, y respecto a la Directiva 2000/43/CE, la Directiva (UE) 2024/1499 del Consejo de 7 de mayo de 2024 sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en materia de empleo y ocupación con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro, y por la que se modifican las Directivas 2000/43/CE y 2004/113/CE, y sin perjuicio de las competencias que tiene atribuidas el Instituto de las Mujeres como organismo de igualdad a efecto de la Directiva 2004/113/CE de conformidad con lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo y en su propia Ley de creación de 16/1983, de 24 de octubre.

3. Alternativas.

No existen alternativas a la solución adoptada, ya que la disposición adicional primera, apartado 2, de la Ley 15/2022, de 15 de julio, recoge expresamente que la aprobación el Estatuto de la Autoridad Independiente se realizará mediante real decreto:

“Disposición adicional primera. Constitución de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.

(...)

2. En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno, a iniciativa de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, y a propuesta de los Ministerios de Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, Asuntos Económicos y Transformación Digital, Hacienda y Función Pública, Política Territorial y Derechos Sociales y Agenda 2030, aprobará, mediante Real Decreto, el Estatuto de la Autoridad Independiente previsto en el artículo 41.3 de esta ley.

(...)”.

Asimismo, el artículo 41.3 de la ley establece lo siguiente:

“Artículo 41. Naturaleza, régimen jurídico, organización y funcionamiento.

(...)

3. Sin perjuicio de las disposiciones de la presente ley, la estructura orgánica dependiente de la Autoridad Independiente, su régimen de funcionamiento interno, su régimen de personal, su régimen económico y presupuestario y cuantas otras cuestiones relativas a su funcionamiento y régimen de actuación



resulten necesarias, se regularán en el Estatuto de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, que será aprobado por el Consejo de Ministros mediante Real Decreto, previa consulta a la persona titular de la Autoridad Independiente.

(...)”.

4. Adecuación a los principios buena regulación.

El real decreto se ajusta a los principios de buena regulación a los que se refiere el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre: el principio de necesidad y eficacia, habida cuenta de que existen razones de interés general, ya expuestas, para la constitución y puesta en funcionamiento de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación A.A.I.; proporcionalidad, toda vez que la presente norma contiene la regulación imprescindible para atender la necesidad a cubrir; seguridad jurídica, al completarse la regulación de esta materia e imbricarse la iniciativa dentro del ordenamiento jurídico administrativo, tanto nacional como del ámbito de la Unión Europea e internacional, y ser coherente con el mismo; transparencia, pues la necesidad de la propuesta y sus objetivos constan de manera clara y explícita en la memoria de la norma, que es accesible a la ciudadanía a través del Portal del Transparencia. Asimismo, se adecúa al principio de eficiencia, pues el proyecto no impone nuevas cargas administrativas a sus destinatarios distintas de las previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio.

5. Plan Anual Normativo.

La aprobación del Estatuto de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación está incluida en el Plan Anual Normativo para 2025, aprobado el 15 de abril de 2025.

II. CONTENIDO.

El **proyecto de real decreto** consta de una parte expositiva, un artículo único, una disposición adicional única, una disposición transitoria única, una disposición derogatoria única y nueve disposiciones finales.

El artículo único dispone la aprobación del Estatuto de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, A.A.I., de conformidad con los artículos 40 a 45, y las disposiciones adicionales primera y tercera de la Ley 15/2022, de 12 de julio.

La disposición adicional única establece la elaboración por la Autoridad Independiente, en el plazo de un año desde la aprobación del Estatuto, del Centro de Documentación y Memoria sobre Discriminación, Odio e Intolerancia.



La disposición transitoria única regula el régimen transitorio para el funcionamiento de la Autoridad Independiente hasta que cuente con presupuesto propio, con cargo a los créditos del Ministerio de Igualdad, y hasta la puesta en funcionamiento, con los servicios y el apoyo administrativo por parte del Ministerio de Igualdad. Asimismo, la cobertura inicial de los puestos de la Autoridad Independiente podrá realizarse mediante comisión de servicios.

La disposición derogatoria única establece la derogación de cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan al real decreto y las disposiciones finales primera a séptima modifican las normas que regulan diversos foros y órganos para habilitar la participación de la Autoridad Independiente. La disposición final octava establece la incorporación de derecho de la Unión Europea y la disposición final novena regula la entrada en vigor.

El **Estatuto** de la Autoridad Independiente se compone de 37 artículos estructurados en ocho capítulos.

El **capítulo I** “Disposiciones generales” (artículos 1 a 6) regula la naturaleza, régimen jurídico y autonomía de la Autoridad Independiente; sus fines de proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación de las personas por las causas y ámbitos previstos en la Ley 15/2002, de 12 de julio, así como la garantía de prestación de servicios especializados de asistencia y orientación; la autonomía e independencia de la Autoridad Independiente; sus funciones; la información y planificación estratégica y las potestades administrativas.

El **capítulo II** “Estructura orgánica de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, A.A.I.” (artículos 7 a 16) regula en dos secciones la Presidencia, su independencia, funciones, delegación de competencias y régimen de suplencia; y los restantes órganos y sus funciones, integrados en los siguientes órganos directivos, con nivel orgánico de subdirección general: la Dirección de asistencia y orientación a víctimas de discriminación, la Dirección de estudios, informes y estadísticas, la Dirección de prevención y relaciones institucionales e internacionales y la Secretaría General.

El **capítulo III** “Consejo Consultivo para la Igualdad de Trato y la No Discriminación” (artículos 17 a 19) se constituye como un órgano colegiado, con el carácter de grupo de trabajo de los previstos en el artículo 22.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de asesoramiento de la persona titular de la Presidencia, regulando su composición, forma de renovación, funcionamiento y el mandato de sus miembros.

El **capítulo IV** “Personal al servicio de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la no Discriminación” (artículos 20 a 26) regula el régimen general de personal, el personal funcionario y el personal laboral, el personal directivo, la relación de puestos de trabajo, las retribuciones del personal, la evaluación del desempeño, las incompatibilidades del personal de la Autoridad Independiente y el deber de secreto profesional.

El **capítulo V** “Régimen de contratación, patrimonial, de financiación y presupuestario de la Autoridad Independiente” (artículos 27 a 32) regula los recursos económicos, el



régimen de contratación, el patrimonio y régimen de financiación, el régimen presupuestario, la contabilidad y el control de gestión económico-financiera.

El **capítulo VI** “Colaboración con otras administraciones, entidades y particulares” (artículos 33 y 34) establece la colaboración y la participación en otros foros y órganos de la Autoridad Independiente.

El **capítulo VII** “Transparencia, acceso, accesibilidad y ajustes razonables” (artículos 35 a 37) regula el régimen de transparencia y acceso a los documentos, la accesibilidad y el lenguaje claro y la atención a personas y grupos de población con necesidades especiales.

El **capítulo VIII** “Asesoramiento jurídico de la Autoridad Independiente” (artículo 38) establece la asistencia jurídica de la Autoridad.

III. ANÁLISIS JURÍDICO.

1. Fundamento jurídico y rango normativo.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, el proyecto de real decreto da cumplimiento al mandato legal previsto en el artículo 41.3 y en el apartado 2 de la disposición adicional primera de la Ley 15/2022, de 12 de julio.

El fundamento y rango jurídico de la norma obedece, por tanto, a lo establecido por el legislador en la Ley 15/2022, de 12 de julio.

2. Congruencia con el ordenamiento jurídico español.

El anteproyecto es congruente con los artículos 14 y 9.2 de la Constitución, así como con las leyes dictadas a su amparo, en particular, el título III y las disposiciones adicionales primera y tercera de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Asimismo, resulta coherente con los artículos 109 y 110 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, en relación con el régimen jurídico de las autoridades administrativas independientes.

3. Congruencia con el Derecho de la Unión Europea.

Como se ha señalado, la norma es congruente con el ordenamiento jurídico y, en particular, con la Directiva (UE) 2024/1499 del Consejo de 7 de mayo de 2024 sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en materia de empleo y ocupación con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y



su suministro, y por la que se modifican las Directivas 2000/43/CE y 2004/113/CE, respetando las competencias atribuidas al Instituto de las Mujeres, como organismo de igualdad en el Reino de España en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

4. Entrada en vigor y vigencia.

Se prevé que el real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

5. Modificación de normas.

El real decreto modifica las siguientes normas, con la finalidad de incluir la participación de la Autoridad Independiente en determinados órganos colegiados:

- El artículo 8.1 y añade la letra g) al artículo 8.1 del Real Decreto 3/2006, de 16 de enero, por el que se regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento del Foro para la integración social de los inmigrantes.
- Añade la letra f) al apartado 1 del artículo tercero de la Orden TAS/1713/2005, de 3 de junio, por la que se regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.
- Añade la letra j) al artículo 4.1 del Real Decreto 1262/2007, de 21 de septiembre, por el que se regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento del Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y no Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico.
- Añade la letra k) al apartado 3.1 de la Orden IGD/577/2020, de 24 de junio, por la que se crea el Consejo de Participación de las Personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI) y se regula su funcionamiento.
- Modifica la letra del artículo 6.1 del Real Decreto 1855/2009, de 4 de diciembre, por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad.
- Modifica el artículo 4.1 del Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre, por el que se regula el régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer.
- Modifica el artículo 7.1 del Real Decreto 891/2005, de 22 de julio, por el que se crea y regula el Consejo Estatal del Pueblo Gitano.

6. Derogación de normas.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este real decreto.



IV. ADECUACIÓN DEL PROYECTO AL ORDEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS.

El proyecto se dicta con carácter prevalente en virtud de lo dispuesto en el artículo 149.1.1ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales.

No obstante, no se especifica el título competencial en la parte final del real decreto en tanto que se asume que el Estado se limita a repartir entre sus órganos competencias de las que es titular, en los términos de la STC 95/1984, FJ 4.

V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN.

La tramitación del real decreto se ajusta a lo establecido la disposición adicional primera de la Ley 15/2022, de 12 de julio, y a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

En cuanto al procedimiento de aprobación, el apartado 2 de la disposición adicional primera de la Ley 15/2022, de 12 de julio, dispone lo siguiente:

“Disposición adicional primera. Constitución de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.

(...)

2. En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno, a iniciativa de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, y a propuesta de los Ministerios de Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, Asuntos Económicos y Transformación Digital, Hacienda y Función Pública, Política Territorial y Derechos Sociales y Agenda 2030, aprobará, mediante Real Decreto, el Estatuto de la Autoridad Independiente previsto en el artículo 41.3 de esta ley.

(...)”.

Por su parte, el artículo 41.3 de la misma ley dispone lo siguiente:

“Artículo 41. Naturaleza, régimen jurídico, organización y funcionamiento.

(...)

3. Sin perjuicio de las disposiciones de la presente ley, la estructura orgánica dependiente de la Autoridad Independiente, su régimen de funcionamiento interno, su régimen de personal, su régimen económico y presupuestario y cuantas otras cuestiones relativas a su funcionamiento y régimen de actuación resulten necesarias, se regularán en el Estatuto de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, que será aprobado por el



Consejo de Ministros mediante Real Decreto, previa consulta a la persona titular de la Autoridad Independiente.

(...).

A la luz de ambos preceptos, y en aras de garantizar una interpretación sistemática del mismo y de las normas generales de tramitación normativa establecidas por la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, con carácter previo a la aprobación del real decreto, se han realizado los siguientes trámites y recabado los siguientes informes:

- De acuerdo con lo previsto en el artículo 133.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y en los artículos 26.2 y 27.2.b) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se ha prescindido de celebrar el trámite de consulta pública.
- Se celebrará el trámite de audiencia e información pública, en aplicación del artículo 26.6
- Se solicitará informe de los siguientes Ministerios, de conformidad con el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre. [...]
 - Ministerio de Trabajo y Economía Social.
 - Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
 - Ministerio del Interior.
- Se solicitará informe de los siguientes Ministerios, de conformidad con el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y el apartado dos de la disposición adicional primera de la Ley 15/2022, de 12 de julio.
 - Ministerio de Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, emitido con fecha XXX.
 - Ministerio de Economía, Comercio y Empresa, emitido con fecha XXX.
 - Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, emitido con fecha XXX.
 - Ministerio de Hacienda, emitido con fecha XXX.
 - Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática, emitido con fecha XXX.
 - Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, emitido con fecha XXX.
- Se solicitará informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, emitido con fecha XXX.
- Se solicitará informe Agencia Española de Protección de Datos.
- Se emitirá informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Igualdad, de conformidad con el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 40/1997, de 27 de noviembre.
- Se solicitará dictamen de la Comisión Permanente del Consejo de Estado, en aplicación del artículo veintidós, apartado tercero de la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado.



VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS

1. Impacto económico.

De acuerdo con el apartado 2.1 del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, el impacto económico debe evaluar las consecuencias de la aplicación de la norma sobre los agentes afectados por la propuesta de norma, incluido el efecto sobre la competencia, la unidad de mercado y la competitividad.

No supone un impacto significativo sobre la actividad económica. El contenido no regula aspectos que supongan la ordenación o control de actividades económicas, ni tampoco afecta al acceso de los operadores económicos a las actividades económicas ni a su ejercicio.

No supone un impacto sobre la competencia, la unidad de mercado, ni la competencia. No introduce elementos que distorsionen el mercado en cuanto que tiene por objeto generar medidas de atención y protección institucional que, por su naturaleza, no son susceptibles de mercantilización.

2. Impacto presupuestario.

La Autoridad Independiente contará, para el cumplimiento de sus fines, con los recursos económicos previstos anualmente en los Presupuestos Generales del Estado; las subvenciones y aportaciones que se concedan a su favor; los bienes y derechos que constituyan su patrimonio, así como los productos y rentas de los mismos, las contraprestaciones derivadas de los convenios de colaboración que suscriba, y cualesquiera otros que legalmente puedan serle atribuidos.

Para 2025, el organismo no cuenta con presupuesto propio, pues el presupuesto vigente deriva de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, prorrogados para este año 2025. A tal fin, hasta que la Autoridad Independiente cuente con un presupuesto propio, su actividad se financiará con cargo a los créditos presupuestarios del Ministerio de Igualdad, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición transitoria única del Real Decreto 360/2025, de 6 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 246/2024, de 8 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad, y se modifica el Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.

Para el año 2026, se prevé que cuente con un presupuesto que pueda atender a las necesidades específicas de la Autoridad Independiente y que permita su puesta en marcha y el cumplimiento de los fines legalmente atribuidos, para lo que se ha estimado que el coste de la creación de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la no Discriminación ascienda en dicho ejercicio a **9.409,74 M€** con el siguiente reparto:

En el **capítulo 1 de gastos de personal**: para la puesta en marcha de la Autoridad, se aprobó un gasto en materia de personal de 1,2 M€ que se corresponde con el coste de la relación de puestos de trabajo provisional (19 puestos).



El coste estimado de la plantilla que se estima necesaria para que la Autoridad pudiera desarrollar sus funciones de conformidad con la normativa aplicable, asciende a 4,3 M€, a este coste habría que añadir productividad y trienios. Lógicamente, las plazas se cubrirían de forma gradual, en función de las necesidades del servicio, priorizando aquellos departamentos en los que exista una especial demanda para que la Autoridad cumpla con su labor, e incorporando al resto del personal, identificando los perfiles necesarios para que se puedan alcanzar los objetivos propuestos.

Así, para 2026 se ha estimado, de partida, un coste en capítulo 1 de 1,9 M€ que deberá incrementarse conforme se puedan cubrir todos los puestos que se han ido desglosando, con arreglo a la estructura desarrollada en el Estatuto y sin la cual la Autoridad no podría cumplir con el mandato legalmente atribuido.

En el **capítulo 2 de gastos corrientes en bienes y servicios**: se presupuestan **6.983,42 millones €**, dentro de este capítulo, **293.000 euros** para asumir el coste de la creación y mantenimiento del portal web y sede electrónica, así como para el suministro de licencias de software de gestión, desarrollo de aplicaciones, analítica de datos, productividad y administración digital.

Por otra parte, se presupuestan **5 millones de euros** para la contratación del servicio de atención a víctimas de discriminación que se encomienda a la Autoridad. Aunque resulta difícil la estimación del coste de ese contrato, por cuanto que se trataría de crear un servicio de atención para todo tipo de víctimas que no tiene precedentes y cuya misión sería el trato directo con la víctima para que luego la tramitación de las quejas se realizara por los funcionarios de la Autoridad, se ha tomado como referencia (relativamente escalable) el coste de otros servicios, parciales en el ámbito temático, que ya existen. Por ejemplo, el servicio de Atención a Víctimas de discriminación racial o étnica, con un coste anual aproximado de **1,5 millones de euros** (que incluye oficinas en todas las comunidades autónomas además de en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla).

Por su parte, el servicio de atención telefónica del 028, que ofrece información, asesoramiento y atención psicosocial a víctimas de discriminación o violencia por LGTBIfobia, tiene un coste de cerca de **1,2 millones de euros** anuales. Con la creación de este servicio, se amplía el ámbito de actuación, de acuerdo a todos los motivos de discriminación contemplados en la Ley 15/2022, de Igualdad de Trato, sobre los que tendrá competencias atribuidas la Autoridad, lo que aumentará exponencialmente el número de denuncias recibidas, por lo que resulta necesario reforzar, cualitativa y cuantitativamente, el mencionado servicio y los equipos que lo presten.

En efecto, la atención a víctimas que corresponde garantizar a la Autoridad en función de lo dispuesto en la Ley 15/2022 de 12 de julio, requiere de un despliegue en el territorio de oficinas de atención presencial que no podría atender en esta primera fase, así como personal experto en materias tan diversas como la discriminación racial, la atención a personas con discapacidad o la discriminación por motivos socioeconómicos que prestara asesoramiento y revertiera el problema de la infradenuncia con canales accesibles y cercanos. Como se ha dicho, para que la Autoridad pudiera, en la fase inicial, cumplir suficientemente con sus



obligaciones, sería necesario licitar un contrato que garantizara, para todos los motivos de discriminación establecidos:

- Atención por vía telefónica a través de un número de asistencia gratuito.
- Atención electrónica online.
- Atención presencial, a través de la red de oficinas ubicadas a lo largo de todo el territorio y que proveería el adjudicatario.

Adicionalmente, se ha estimado en **100,00 miles €** el coste para la contratación de servicio de asistencia jurídica necesaria para el ejercicio de las acciones judiciales.

Se propone, además, **600,00 miles de euros** destinado a la realización de diversas asistencias técnicas para el encargo de la elaboración de estudios preliminares, estadísticas, entre otros.

En el **capítulo 3 de gastos financieros**: se ha estimado **10.000 €**, por algún posible pago derivado de intereses de demora, a fin de conformar un presupuesto de gastos con este capítulo.

En el **capítulo 6 de inversiones reales**: se prevé la dotación de **286,00 miles de euros** (“Inversión nueva asociada al funcionamiento de los servicios”) para la adquisición de equipos fijos y estructurales asociados a la sede física de la Autoridad en la ciudad de Madrid. Esta inversión conlleva diversas acciones: el acondicionamiento del edificio situado en la calle Luis Cabrera, número 9; la adquisición de mobiliario adecuado para la presidencia y su antesala; la adquisición de mobiliario de oficina para la adecuación de los espacios a la plantilla, atención visitas, entre otros; así como la adquisición de ordenadores para el personal que preste servicios en el organismo, servidores, equipos informáticos, impresoras, entre otros, necesarios para la puesta en marcha inicial de la Autoridad Independiente.

Además, se prevé la estimación de **18,00 miles de euros** (“Inversión de reposición asociada al funcionamiento de los servicios”) para la adaptación de la planta 2 del citado edificio. Sobre todo, se requiere la adquisición de mamparas para posibilitar la división de los espacios de trabajo.

Finalmente, se prevé la dotación de **104,20 miles de euros** (Gastos de inversiones de carácter inmaterial) para la integración de nuevos sistemas informáticos, desarrollos, nuevas aplicaciones, integración de sistemas.

En el **capítulo 8 de activos financieros**: **15.000 €** destinado a “A familias e Instituciones sin fines de lucro” y **15.000 €** para posibles reintegros de préstamos concedidos fuera del Sector Público.

Dicho presupuesto inicial permitirá poseer una dotación económica suficiente, de acuerdo con lo previsto en el artículo 92.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, para dar lugar al comienzo de la actividad de la Autoridad Independiente y su sostenibilidad futura.

La financiación durante 2025 y hasta que se pueda incorporar los presupuestos del organismo en la siguiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, se realizará, tomando como base el presupuesto prorrogado de la Sección 30 Ministerio de Igualdad, de acuerdo con lo



dispuesto en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y funcionales de puesta en marcha del organismo, de la siguiente manera:

El presupuesto de gastos, por valor provisional de 112.447,76 €, se financia con cargo a la aplicación presupuestaria 30.01.232M.620 **“Inversión nueva asociada al funcionamiento operativo de los servicios”** y las aplicaciones presupuestarias **30.01.232M.22002 y 30.01.232M.22706.**

Para la financiación por parte del Ministerio, mediante ajustes, se puede establecer el margen suficiente para la realización de las actividades programadas durante el ejercicio presupuestario 2025. En todo caso, la financiación por parte de este Departamento será asumida dentro de las actuales disponibilidades presupuestarias de éste.

Así mismo puede establecerse la posibilidad de financiación, especialmente durante los primeros años, por parte del Departamento al que se adscribe de transferencias internas (corrientes y/o de capital).

Finalmente, los miembros del **Consejo Consultivo para la Igualdad de Trato y no Discriminación**, no percibirán retribuciones, y los gastos ocasionados, debidamente justificados, por reuniones se realizarán con cargo al artículo 23 de indemnizaciones por razón del servicio que se prevea al efecto.

3. Análisis de cargas administrativas.

Para el análisis de las cargas administrativas asociadas a este real decreto se ha tenido en cuenta el anexo V de la *Guía Metodológica para la elaboración de la memoria del análisis del impacto normativo*.

Se consideran cargas administrativas todas aquellas tareas de naturaleza administrativa que deben llevar a cabo las empresas y los ciudadanos para cumplir con las obligaciones derivadas de la norma. Por cargas administrativas, se entienden elementos como una solicitud, una obligación de comunicar datos, de conservar documentos o de formalizarlos, etc.

Al tratarse de una norma que establece un organismo para garantizar los derechos de las personas potenciales víctimas de la discriminación, no se establecen nuevas cargas administrativas para las personas directamente beneficiarias de la normativa distintas a las previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio.

4. Impacto por razón de género.

De acuerdo con el apartado 2.1 f) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, el impacto por razón de género analizará y valorará los resultados que se puedan seguir de la aprobación de la ley desde la perspectiva de la eliminación de las desigualdades y de su consecución de los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.



El real decreto tendrá un impacto por razón de género positivo al regular la estructura y funciones de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación con el fin de proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación de las personas por razón de las causas y en los ámbitos competencia del Estado previstos en el artículo 2.1, de la Ley 15/2022, de 12 de julio:

“Artículo 2. Ámbito subjetivo de aplicación.

1. Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

(...)”.

La protección y promoción para la igualdad de trato y no discriminación debe entenderse desde un enfoque interseccional, de manera que la discriminación por sexo o género son variables deben tenerse en cuante al abordar cualquier situación de discriminación.

Para garantizar el enfoque de género interseccional, se prevé expresamente la estrecha colaboración con el Instituto de las Mujeres, y la colaboración expresa con el Observatorio de la Imagen de las Mujeres.

a) Identificación de los objetivos de la norma en materia de igualdad de oportunidades.

Los principales objetivos perseguidos la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en aquellos casos en los que las mujeres sean susceptibles de sufrir discriminación múltiple o interseccional y siempre que el sexo no sea el motivo principal de discriminación, son:

- Garantizar la prestación independiente de servicios especializados de asistencia y orientación a las personas que hayan sufrido cualquier tipo de discriminación y la puesta en acción de actividades de mediación y conciliación, así como a través del ejercicio de acciones judiciales.
- Constituirse, con el consentimiento expreso de las partes, en órgano de mediación o conciliación entre ellas en relación con violaciones del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, con excepción de las que tengan contenido penal o laboral.
- Iniciar, de oficio o instancia de terceros, investigaciones sobre la existencia de posibles situaciones de discriminación que revistan una especial gravedad o relevancia, salvo aquellas que revistan carácter de infracción penal.



- Ejercitar acciones judiciales en defensa de los derechos derivados de la igualdad de trato y la no discriminación, interesar la actuación de la Administración del Estado para sancionar las acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción administrativa en materia de igualdad de trato y no discriminación y poner en conocimiento del Ministerio Fiscal los hechos que puedan ser constitutivos de infracción penal.
- Promover la adopción de códigos de buenas prácticas en materia de lucha contra la discriminación.
- Elaborar, en coordinación con los órganos de la Administración General del Estado competentes en materia estadística, informes y estadísticas de carácter periódico, promover estudios sobre igualdad de trato y no discriminación, así como diseñar y mantener un barómetro sobre igualdad de trato y no discriminación partiendo de un sistema de indicadores y divulgar las actividades, estudios e informes que se realicen.
- Velar por el cumplimiento de la normativa reguladora de la igualdad de trato y no discriminación, en el ámbito de sus competencias, así como formular propuestas para su modificación.
- Participar en el Consejo de Participación de la Mujer.
- Realizar investigaciones sobre los algoritmos involucrados en la toma de decisiones que se utilicen en las administraciones públicas y en el sector privado teniendo en cuenta los criterios de minimización de sesgos, transparencia y rendición de cuentas, evaluando su potencial impacto discriminatorio. Para lograr este fin, realizará evaluaciones de impacto que determinen el posible sesgo discriminatorio.
- Realizar actividades de promoción, sensibilización, comunicación y eventos en base a una estrategia para corregir el bajo nivel de sensibilización respecto a los derechos en materia de igualdad y a los servicios prestados en materia de igualdad de trato, teniendo en cuenta las características específicas de los diferentes grupos destinatarios.

Todo ello, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Instituto de las Mujeres por su normativa aplicable, y como organismo de igualdad competente en el Reino de España a efectos de lo dispuesto en las directivas de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres. Coordinándose para ello con el Instituto de las Mujeres, como órgano de mayor especialización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y en aplicación de la perspectiva de género.

b) Análisis del impacto de género.

i. Descripción de la situación de partida.

Hoy en día, de acuerdo con lo señalado por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, persiste, además, la discriminación estructural contra las mujeres, la discriminación contra las minorías religiosas, étnicas y nacionales, las personas de ascendencia africana, los



pueblos indígenas, las personas con discapacidad, los migrantes, las personas mayores, los niños, y las personas LGBTI¹, entre otras, y que generalmente suelen interaccionar entre sí, dando lugar a **discriminación interseccional**, esto es, la interacción simultánea de diferentes ejes de discriminación en una persona que supone la intensificación de trato diferenciado (CEDRE, 2021);² y, distinguiéndose de la **discriminación múltiple**, como aquella que se produce cuando una persona es discriminada por diferentes motivos en distintos momentos.

ii. Previsión de resultados.

Como se desprende de lo anterior, los resultados esperados atendiendo al impacto de género de la norma son positivos. Con carácter principal, se estima que la aplicación de la norma contribuirá a:

- Eliminar la discriminación interseccional y múltiple en los diferentes ámbitos de la vida. Especialmente en lo que respecta al acceso a derechos básicos.
- Combatir la infradenuncia y garantizar la protección de las mujeres víctimas de la discriminación interseccional y/o múltiple.

c) Valoración del impacto de género.

En conclusión, el impacto de género de la norma será positivo.

5. Impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

El análisis del impacto en materia de igualdad de oportunidades no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad está previsto en la disposición adicional quinta de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad, que establece que las memorias del análisis de impacto normativo lo incluirán cuando dicho impacto sea relevante. Asimismo, el artículo 2.1 g) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, prevé el análisis, entre otros, del impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

En la medida en que el Estatuto prevé determinadas medidas relacionadas con la promoción de la representatividad y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad, se considera que el impacto en esta materia será positivo. Las medidas son, concretamente:

- La discapacidad se establece como una de las prohibiciones de discriminación del artículo 2.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, ámbito de aplicación de la actuación de la Autoridad Independiente.

¹ <https://www.ohchr.org/es/about-us/what-we-do/our-roadmap/enhancing-equality-and-countering-discrimination>

² https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/destacados/pdf/08-PERCEPCION_DISCRIMINACION_RACIAL_NAV.pdf



- La participación de la Autoridad Independiente en el Consejo Nacional de la Discapacidad, de acuerdo con la disposición final quinta y el artículo 34 d) del real decreto.
- La designación de los miembros del Consejo Consultivo de Igualdad de Trato y No Discriminación, de acuerdo con el artículo 13.3, de acuerdo con criterios, entre otros, de representatividad de personas con discapacidad.
- Las medidas de accesibilidad y lenguaje claro del artículo 36 del real decreto, entre las que destacan la garantía de accesibilidad y los ajustes razonables; la redacción con un lenguaje claro, fácilmente comprensible, sucinto y bien organizado; la disponibilidad de la información administrativa en medios y formatos adecuados para su acceso y comprensión por todas las personas, ofreciendo alternativas de lectura fácil de acuerdo con la norma UNE 153101:2018 EX de lectura fácil; así como la difusión en Internet de todos los materiales de acuerdo con los requisitos de accesibilidad del Real Decreto 1112/2018, de 7 de septiembre, sobre accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del sector público;
- La atención a personas y grupos de población con necesidades especiales, regulada en el artículo 37, que establece, entre otras, la atención en todos los canales de atención posibles con especial atención a lo recogido en el Real Decreto 193/2023, de 21 de marzo, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público; el impulso de adopción de sistemas y metodologías que faciliten la comprensión para las personas con discapacidad, con especial atención a las personas con discapacidad auditiva conforme al Real Decreto 674/2023, de 18 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de las condiciones de utilización de la lengua de signos española y de los medios de apoyo a la comunicación oral para las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas, así como con las personas con discapacidad visual mediante la aplicación de las normas UNE 153020 que establece los requisitos para la audiodescripción y elaboración de audioguías; y la garantía de accesibilidad en instalaciones y espacios físicos, promoviendo los ajustes razonables y las adaptaciones arquitectónicas o tecnológicas necesarias. Asimismo, en los materiales a distribuir en Internet y el sitio web de la Autoridad, se cumplirá con el nivel mínimo de accesibilidad AA de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1494/2007, de 12 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre las condiciones básicas para el acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social.

6. Impacto en la infancia y la adolescencia.

En cuanto al impacto en la infancia y en la adolescencia, según lo dispuesto en el artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del



Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en la redacción dada por la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, se estima que el real decreto tendrá un impacto positivo, en tanto que en el ejercicio de sus funciones la Autoridad Independiente velará por el interés superior de las niñas, niños y adolescentes.

7. Impacto en la familia.

En virtud de la disposición final quinta de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, respecto al impacto sobre la familia, en consonancia con lo expuesto, se considera que el real decreto será favorable para las familias, que contarán con la posibilidad de acudir a la Autoridad Independiente cuando alguno de sus miembros sea víctima de discriminación u otras formas conexas de intolerancia.

8. Impacto por razón de cambio climático.

De acuerdo con lo establecido en la letra h) del artículo 26.3 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, introducida por la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, debe incluirse una referencia expresa al impacto de la ley por razón de cambio climático, valorado en términos de mitigación y adaptación al mismo.

Teniendo en cuenta su contenido y finalidad, esta norma no tiene efecto sobre el cambio climático.

9. Otros impactos.

VII. EVALUACIÓN EX POST

Por la naturaleza y contenido de esta norma, no se considera necesario introducir mecanismos específicos de evaluación.

Sin embargo, la norma prevé que la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y No Discriminación deberá remitir al Congreso de los Diputados y al Defensor del Pueblo el informe anual de sus actividades.