



MINISTERIO  
DE IGUALDAD

**MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL ANTEPROYECTO DE LEY POR  
EL QUE SE REGULA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DE AGENTE DE IGUALDAD.**

**Diciembre 2025**

## RESUMEN EJECUTIVO

<b>Ministerio/Órgano proponente.</b>	- Ministerio de Igualdad. - Ministerio Coproponente: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.	<b>Fecha</b>	15 de diciembre de 2025
<b>Título de la norma.</b>	Anteproyecto de Ley por la que se regula el ejercicio de la profesión de Agente de Igualdad.		
<b>Tipo de Memoria.</b>	Normal <input checked="" type="checkbox"/> Abreviada <input type="checkbox"/>		
<b>OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA</b>			
<b>Situación que se regula</b>	<p>La ley tiene por objeto regular la profesión de Agente de Igualdad, así como las condiciones de acceso a dicha profesión, a través de la obtención del título profesional habilitante para su ejercicio. La ley regula los aspectos esenciales inherentes al desempeño de la profesión, así como las titulaciones oficiales que dan acceso a la misma.</p> <p>El anteproyecto está alineado con la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, que modificó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, mediante su disposición final sexta, para habilitar al Gobierno a regular el acceso a la profesión de Agente de Igualdad.</p> <p>La norma viene justificada por una razón imperiosa de interés general, como es la necesidad de regular el perfil profesional de Agente de Igualdad, una figura clave para la implementación efectiva de políticas públicas, estrategias, planes y programas que permitan garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en todos los ámbitos.</p> <p>La ausencia de un marco normativo común que regule la profesión de Agente de Igualdad ha tenido como consecuencia la generación de desigualdad en el acceso a esta profesión, disparidad de perfiles académicos y</p>		

	<p>profesionales y falta de reconocimiento de la cualificación técnica requerida para ejercer con garantías esta función. Por todo ello se hace imprescindible sistematizar, organizar, delimitar y definir las competencias y los conocimientos técnicos y teóricos necesarios para ejercer como Agente de Igualdad.</p>
<b>Objetivos que se persiguen.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Regular el acceso y ejercicio de la profesión de Agente de Igualdad.</li> <li>- Regular, con carácter oficial, la formación específica de las y los Agentes de Igualdad, por la vía del grado y máster universitario oficial.</li> <li>- Garantizar el cumplimiento de la normativa vigente y la promoción de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.</li> <li>- Garantizar que quienes asuman estas responsabilidades lo hagan con la formación, el conocimiento técnico y el compromiso ético necesarios.</li> <li>- Dotar a esta ley de un marco de estabilidad que ponga en valor el trabajo realizado por los y las profesionales que han estado ejerciendo como Agentes de Igualdad valorando la experiencia profesional o formativa adquirida hasta la fecha; así como garantizar a las anteriores que podrán seguir desarrollando las actividades reservadas a la profesión de Agente de Igualdad en las mismas circunstancias que antes de la entrada en vigor de esta ley.</li> </ul>
<b>Principales alternativas consideradas.</b>	<p>El análisis de alternativas se recoge en el apartado 6 del test de proporcionalidad que acompaña a esta Memoria.</p> <p>En todo caso, es necesario dar cumplimiento a lo previsto en la disposición adicional trigésima segunda, a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que incluye un mandato legislativo para regular el acceso a la profesión de Agente de Igualdad.</p>
<b>CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO</b>	
<b>Tipo de norma</b>	Ley

<b>Estructura de la norma.</b>	La norma consta de seis artículos, cuatro disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, y cinco disposiciones finales.
<b>Fundamento jurídico y rango normativo.</b>	<p>El fundamento jurídico es la disposición adicional trigésima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, incorporada por medio de la disposición final sexta de final sexta de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto.</p> <p>El rango normativo es el de ley ordinaria, en cumplimiento del artículo 36 de la Constitución Española.</p>
<b>Congruencia con el ordenamiento jurídico español.</b>	La norma es coherente con el resto del ordenamiento jurídico interno.
<b>Congruencia de la propuesta con el Derecho Internacional y de la Unión Europea.</b>	La norma es congruente con el Derecho Internacional y de la Unión Europea.
<b>Entrada en vigor y vigencia.</b>	Esta ley entrará en vigor el día 1 de julio siguiente a su aprobación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.
<b>Derogación de normas.</b>	El anteproyecto no deroga expresamente ninguna norma.
<b>ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS.</b>	
La norma se dicta al amparo de las competencias exclusivas atribuidas al Estado por los títulos competenciales recogidos en las reglas 1. <sup>a</sup> y 30. <sup>a</sup> del artículo 149.1 de la Constitución Española.	
<b>DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN.</b>	
<b>Trámite de consulta previa.</b>	<p>Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> <p>Se ha sustanciado consulta pública previa, en virtud de lo dispuesto en el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, desde el día 15 de septiembre de 2025 hasta el día 15 de octubre de 2025, ambos incluidos.</p>
<b>Trámite de audiencia e información pública.</b>	<p>Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> <p>Se sustanciará el trámite de audiencia e información pública, de conformidad con lo dispuesto por el artículo</p>

	26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, desde el día 19 de diciembre de 2025 hasta el 31 enero de 2026.
<b>Tramitación urgente.</b>	Sí <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Informes recabados.</b>	<p>Se recabarán los informes previstos en el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunidades Autónomas y FEMP (artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre).</li> <li>• Ministerios afectados por razón de la materia, para garantizar el acierto del texto (artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre): Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes; Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática; Ministerio de Economía, Comercio y Empresa; Ministerio de Trabajo y Economía Social; Ministerio de Hacienda; Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública.</li> <li>• Informe en materia de distribución competencial del Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática (artículo 26.5, párrafo sexto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre).</li> <li>• Oficina de Coordinación y Calidad Normativa (artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre).</li> <li>• Aprobación previa del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública (artículo 26.5, párrafo quinto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre).</li> <li>• Dictamen del Consejo Económico y Social, de conformidad con el artículo 7.1.1.1 a) de la Ley 21/1991, de 17 de junio, por la que se crea el Consejo Económico y Social.</li> <li>• Informes de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades y de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Igualdad, de conformidad con el artículo 26.5,</li> </ul>

	párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.	
<b>ANÁLISIS DE IMPACTOS</b>		
<b>IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO.</b>	<p>Impacto económico general.</p> <p>Efectos sobre la competencia en el mercado</p> <p>Impacto presupuestario</p> <p><input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de la AGE.</p> <p><input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales</p> <p>Análisis de las cargas administrativas</p>	<p>Tiene un impacto en la actividad económica.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> La norma no tiene efectos significativos sobre la competencia.</p> <p><input type="checkbox"/> La norma tiene efectos positivos sobre la competencia.</p> <p><input type="checkbox"/> La norma tiene efectos negativos sobre la competencia.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> La norma no tiene impacto presupuestario.</p> <p><input type="checkbox"/> La norma implica un gasto: Cuantificación:</p> <p><input type="checkbox"/> La norma implica un ingreso.</p> <p><input type="checkbox"/> La norma supone una reducción de cargas administrativas.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> La norma incorpora nuevas cargas administrativas.</p> <p><input type="checkbox"/> La norma no afecta a las cargas administrativas.</p>
<b>IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO.</b>	<p>La norma tiene un impacto de género</p>	<p>Negativo <input type="checkbox"/></p> <p>Nulo <input type="checkbox"/></p> <p>Positivo <input checked="" type="checkbox"/></p>

<b>IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.</b>	La norma tiene un impacto	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input checked="" type="checkbox"/> Positivo <input type="checkbox"/>
<b>IMPACTO EN LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA.</b>	La norma tiene un impacto	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input checked="" type="checkbox"/> Positivo <input type="checkbox"/>
<b>IMPACTO EN LA FAMILIA.</b>	La norma tiene un impacto	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input checked="" type="checkbox"/> Positivo <input type="checkbox"/>
<b>IMPACTO POR RAZÓN DE CAMBIO CLIMÁTICO.</b>	La norma tiene un impacto	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input checked="" type="checkbox"/> Positivo <input type="checkbox"/>
<b>OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS.</b>	Se analiza el impacto social de la norma.	
<b>EVALUACIÓN EX POST</b>	No se prevé.	

## **I. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA.**

### **I.1. Motivación.**

En España, durante las últimas décadas, se han producido importantes avances normativos orientados a lograr la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

La Constitución Española establece en su artículo 14 la igualdad formal de todos los españoles, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. A su vez, el artículo 9.2 reconoce el derecho a la igualdad material al establecer que los poderes públicos deben promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, creó el marco jurídico de aplicación transversal del principio de igualdad, con el objetivo de prevenir las conductas discriminatorias y de orientar las políticas públicas hacia la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Sin embargo, y pese a las acciones normativas y las políticas públicas adoptadas, persiste una gran brecha de género en diversos ámbitos, como el salarial, el de las pensiones, el relativo al acceso a puestos de liderazgo, o la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados, entre otros. De acuerdo con el último informe de ClosinGap (2024), que estudia paridad de género sobre las categorías de educación, empleo, conciliación, digitalización y salud y bienestar, a España le quedan 37 años para alcanzar la paridad en el supuesto de que los avances se mantengan al mismo ritmo que durante el período 2015 – 2023. Además, indica que aún queda un 34,3% de brecha de género por cerrar.

Teniendo en cuenta lo anterior, es claro que, para lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, es necesario, entre otras cuestiones, contar con profesionales que, con la formación especializada al respecto, puedan impulsar, coordinar, diseñar y evaluar las actuaciones dirigidas a la progresiva consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en los distintos ámbitos sociales, asegurando la ausencia de cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Un estudio elaborado por el Instituto de las Mujeres en el año 2011 ya apuntaba la necesidad de regular este perfil profesional, por las razones previamente expuestas. El artículo 25 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece, desde de su aprobación, que las Administraciones Públicas promoverán la creación de postgrados específicos en el ámbito de la educación superior.

En esta línea, la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, introdujo una nueva disposición adicional trigésima segunda en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, mediante su disposición final sexta.

El apartado primero de dicha disposición adicional dispone que accederán a la profesión de agentes de igualdad las personas que estén en posesión de un título de grado, posgrado o equivalente del ámbito del conocimiento de estudios de género, estudios feministas y políticas públicas de igualdad, incorporado en el anexo I del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, o cuenten con una amplia y acreditada experiencia en el diseño, desarrollo e implementación de políticas de igualdad.

Como cabe apreciar, esta disposición adicional establece los requisitos formativos y de experiencia necesarios para el ejercicio de esta profesión, en línea con el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre.

Asimismo, en el apartado tercero de la disposición adicional se prevé que, en un plazo de seis meses, el Gobierno apruebe la propuesta para establecer el carácter oficial del título de Agente de Igualdad, incluyendo su desarrollo reglamentario y los criterios para la acreditación de la experiencia profesional.

Es preciso recordar que, aunque las y los Agentes de Igualdad son un perfil profesional con una larga trayectoria, hasta el momento esta profesión no ha sido regulada ni dotada de un contenido específico.

En consecuencia, bajo la denominación de Agente de Igualdad ejercen su actividad un grupo diverso y heterogéneo de profesionales, circunstancia que pone de manifiesto la necesidad de sistematizar y regular esta profesión, con el objetivo de dotar a la legislación y a las políticas públicas de una actuación de calidad. En concreto:

- En el ámbito de las administraciones públicas, tanto los ayuntamientos, como las diputaciones, gobiernos autonómicos y el gobierno central, han jugado un papel clave en la implementación de las políticas de igualdad. No obstante, las tareas relacionadas con el diseño y puesta en marcha de estas políticas se ha encomendado a departamentos y profesionales diversos, a menudo sin que dicha atribución se adoptara bajo criterios homogéneos.
- En la misma línea, desde las entidades del tercer sector se ha jugado un papel clave en el desarrollo de las políticas públicas en materia de igualdad, especialmente en relación con la visibilización de desigualdades estructurales y en la prestación de servicios especializados.

- Por parte del sector privado, la obligación legal de desarrollar planes de igualdad cuando la entidad tiene 50 o más personas trabajadoras, ha provocado el aumento de la contratación de consultorías especializadas o de profesionales con experiencia en igualdad de género, aunque sin una regulación que determinara con precisión las competencias o requisitos que debían exigir a estos profesionales.

Prueba de lo anterior es que, de los 21.961 planes de igualdad registrados desde que se incorporó en el REGCON la Hoja Estadística, 19.590 han recibido asesoramiento y, de ellos, 2.521 lo han recibido de organizaciones sindicales, 451 de organizaciones empresariales y 16.618 de consultoras externas.

Las circunstancias anteriores han conducido a que, en la actualidad, las labores de Agente de Igualdad están siendo realizadas por personas con formaciones muy diversas: desde un ciclo formativo de grado superior (Promotores de Igualdad); hasta titulaciones universitarias en Sociología, Psicología, o Trabajo Social, entre otros. También hay personas que ejercen bajo la denominación de Agente de Igualdad y cuentan con cursos o títulos máster no oficiales en materias de igualdad; certificados de profesionalidad; o bajo la denominación de Agente de Igualdad, pero sin que el contenido del ejercicio de la profesión siga unos estándares determinados.

De acuerdo con los datos del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, en el año 2024, 273 personas demandaron empleo como agentes de igualdad y 629 personas fueron contratadas como tal; de ellas, sólo el 53% tienen estudios universitarios.

Paralelamente, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) reconoce la figura de Agentes de Igualdad y de Promotora y promotor de Igualdad en su catálogo de actividades profesionales.

Debe tenerse en cuenta, en todo caso, que al contrario que las y los Agentes de Igualdad, las y los Promotores de Igualdad sí cuentan con una regulación específica, en cuanto a sus competencias y funciones, y con una formación especializada en el ámbito de la formación profesional de grado superior, regulada en el Real Decreto 779/2013, de 11 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género y se fijan sus enseñanzas mínimas.

Por todo lo expuesto, se estima que concurren razones de interés general por las que regular el acceso a la profesión de Agente de Igualdad, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 472/2021, de 29 junio, por el que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2018/958, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, relativa al test de

proporcionalidad antes de adoptar nuevas regulaciones de profesiones. El test de proporcionalidad al que se refiere dicho real decreto se acompaña como anexo a esta Memoria de Análisis de Impacto Normativo.

## **I.2. Objetivos**

Los objetivos de la norma son los siguientes:

- Regular el acceso y ejercicio de la profesión de Agente de Igualdad, estableciendo los requisitos formativos y competenciales necesarios para desempeñar esta función, que resulta esencial en la aplicación efectiva de las políticas públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- Garantizar que quienes asuman estas responsabilidades lo hagan con la formación, el conocimiento técnico y el compromiso ético necesarios para contribuir al desarrollo de una sociedad más justa, equitativa e inclusiva.
- Garantizar el cumplimiento de la normativa vigente y la promoción de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Regular, con carácter oficial, la formación específica, por la vía del grado y máster universitario oficial de las y los Agentes de Igualdad.
- Dotar a esta ley de un marco de estabilidad que ponga en valor el trabajo realizado por los y las profesionales que han estado ejerciendo como Agentes de Igualdad valorando la experiencia profesional o formativa adquirida hasta la fecha; así como garantizar a las anteriores que podrán seguir desarrollando las actividades reservadas a la profesión de Agente de Igualdad en las mismas circunstancias que antes de la entrada en vigor de esta ley.

## **I.3. Alternativas**

En el apartado 6 del test de proporcionalidad que acompaña a esta memoria se recogen las principales alternativas que se han tenido en cuenta en la elaboración de la norma.

En todo caso, es necesaria la aprobación la norma proyectada, teniendo en cuenta el mandato legislativo previsto en la disposición adicional trigésima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y la reserva de ley establecida en el artículo 36 de la Constitución Española.

#### **I.4. Plan anual normativo.**

Esta ley no está incluida en el Plan Anual Normativo de la Administración General del Estado correspondiente al año 2025. Su aprobación como proyecto de ley por el Consejo de Ministros, una vez finalizada su tramitación administrativa, no se producirá al menos hasta el ejercicio 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 2.1 del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, por el que se regulan el Plan Anual Normativo y el Informe Anual de Evaluación Normativa de la Administración General del Estado y se crea la Junta de Planificación y Evaluación Normativa, el Plan Anual Normativo de la Administración General del Estado está constituido por las iniciativas legislativas o reglamentarias que los distintos departamentos ministeriales prevean elevar cada año natural al Consejo de Ministros para su aprobación.

### **II. CONTENIDO**

El anteproyecto de ley contiene una exposición de motivos, seis artículos, cuatro disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias y cinco disposiciones finales.

El artículo 1 identifica el objeto de la ley, que consiste en regular la profesión de Agente de Igualdad, las condiciones de acceso a la misma, los aspectos esenciales inherentes al desempeño de la profesión, y las titulaciones oficiales que dan acceso a la misma.

El artículo 2 establece que esta ley será de aplicación en todo el territorio nacional y aborda el marco normativo sobre el que se debe entender el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El artículo 3 establece que podrán ejercer como Agentes de Igualdad quienes tengan un título oficial de licenciatura o grado del ámbito de conocimiento de estudios de género, estudios feministas y políticas públicas de igualdad, según lo previsto en el artículo 14 del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad; o un título oficial habilitante de Máster en Agente de Igualdad. Asimismo, se mencionan las funciones de las y los Agentes de Igualdad, a quienes corresponderá el impulso, la coordinación, el diseño y la evaluación de actuaciones dirigidas a la progresiva consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en los distintos ámbitos sociales, asegurando la ausencia de cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo. La colegiación para el ejercicio de la profesión de Agente de Igualdad no será obligatoria.

Las competencias de las y los Agentes de Igualdad se concretarán reglamentariamente.

El artículo 4 establece las actividades reservadas a la profesión de Agente de Igualdad que comprenden, entre otras, el asesoramiento externo a las comisiones negociadoras de los planes de igualdad; o impartir formación en materia de planes de igualdad e instrumentos de transparencia e igualdad retributiva, sin perjuicio de las labores formativas que corresponden al personal docente e investigador de las universidades, de acuerdo con la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

Los y las profesionales que imparten formación en los niveles educativos previstos en el artículo 3 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, se regirán por la normativa específica.

Se prevé expresamente que la reserva de actividad no afectará al ejercicio de las funciones de representación unitaria y sindical ni a las facultades de negociación colectiva que desempeñan las organizaciones sindicales de acuerdo con la legislación vigente, ni al ejercicio de las funciones atribuidas legalmente a las autoridades laborales, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y al resto de órganos y organismos administrativos con competencias en materia laboral.

El artículo 5 regula los requisitos generales de acceso a la profesión, mediante una doble vía coherente con lo indicado en la disposición final sexta de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto: un título universitario oficial de Grado o equivalente en el ámbito de conocimiento de estudios de género, estudios feministas y políticas públicas de igualdad, incorporado en el anexo I del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre; o estar en posesión de un título oficial habilitante de Máster Universitario en Agente de Igualdad, enmarcado dentro del ámbito de conocimiento de estudios de género, estudios feministas y políticas públicas de igualdad, incorporado en el anexo I del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, con las previsiones que establece el artículo. En ambos casos se deberá cumplir con los requisitos del artículo 6.

El artículo 6 que establece la denominación del título universitario oficial, del título oficial habilitante de máster universitario, procedimiento y los requisitos que deberán cumplir las titulaciones universitarias del artículo 5.

La disposición adicional primera establece que la aplicación de la norma no tiene incidencia sobre el ejercicio profesional de las personas que ostenten la condición de Técnica o Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género de acuerdo con el Real Decreto 779/2013, de 11 de octubre, al configurarse como un perfil complementario al de Agente de Igualdad, pero quedan exceptuadas del ejercicio de las actividades reguladas en el artículo 4.

La disposición adicional segunda establece que las posibles convalidaciones que se puedan establecer entre los títulos de formación profesional y los estudios de grado indicados en la letra a) del artículo 5.1, se regirán por lo dispuesto en la normativa sobre reconocimiento de estudios en el ámbito de la Educación Superior.

La disposición adicional tercera se refiere a los y las Agentes de Igualdad en las Administraciones Públicas.

La disposición adicional cuarta establece el reconocimiento de las titulaciones obtenidas en otros estados.

La disposición transitoria primera regula el régimen transitorio aplicable a las personas que cuentan con experiencia profesional o formativa en el ámbito de actuación de la profesión de Agente de Igualdad en el momento de entrada en vigor de la exigencia de título profesional, por la que establece un periodo de 10 años para la acreditación, cuyos requisitos se desarrollaran reglamentariamente por la persona titular del Ministerio de Igualdad.

Además, establece que serán los órganos competentes de las comunidades autónomas los que revisen y concedan las habilitaciones como Agente de Igualdad en base a los requisitos establecidos en esta ley y en su desarrollo reglamentario.

La disposición transitoria segunda establece el régimen transitorio aplicable a las formaciones universitarias iniciadas en la fecha de entrada en vigor de la ley, que podrán continuar desarrollándose hasta su finalización.

La disposición final primera modifica los anexos VIII y X del Real Decreto 1837/2008, de 8 de noviembre, por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español la Directiva 2005/36/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005, y la Directiva 2006/100/CE, del Consejo, de 20 de noviembre de 2006, relativas al reconocimiento de cualificaciones profesionales, así como a determinados aspectos del ejercicio de la profesión de abogado, para adecuarlos al contenido de la ley.

La disposición final segunda establece la salvaguardia del rango de ciertas disposiciones reglamentarias.

La disposición final tercera establece el título competencial, la disposición final cuarta regula el desarrollo normativo por las personas titulares del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades y del Ministerio de Igualdad; y la disposición final quinta establece que la ley entrará en vigor el día 1 de julio siguiente a su aprobación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

### **III ANÁLISIS JURÍDICO**

#### **III.1. Fundamento jurídico y rango normativo.**

El fundamento jurídico de esta norma es la disposición adicional trigésima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, incluida por la disposición final sexta de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, y por la que se establece que:

*“Disposición adicional trigésima segunda. Regulación del acceso a la profesión de agente de igualdad.*

- 1. Accederán a la profesión de agentes de igualdad las personas que estén en posesión de un título de grado, posgrado o equivalente del ámbito de conocimiento de estudios de género, estudios feministas y políticas públicas de igualdad, incorporado en el anexo I del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, o cuenten con una amplia y acreditada experiencia en el diseño, desarrollo e implementación de políticas de igualdad.*
- 2. Los planes de estudios conducentes a la obtención de este título se elaborarán y aprobarán conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad.*
- 3. En el plazo de seis meses, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, aprobará la propuesta para establecer el carácter oficial de título de agente de igualdad, con su desarrollo reglamentario y precisará por Orden Ministerial los requisitos para la verificación de los títulos y la acreditación de la experiencia que habiliten para el ejercicio de la profesión”.*

El rango de la norma es el de ley ordinaria, de conformidad con la reserva de ley de la regulación de las profesiones tituladas, de conformidad con en el artículo 36 de la Constitución Española:

*“La ley regulará las peculiaridades propias del régimen jurídico de los Colegios Profesionales y el ejercicio de las profesiones tituladas. La estructura interna y el funcionamiento de los Colegios deberán ser democráticos”.*

El artículo 149.1.30<sup>a</sup> de la Constitución atribuye al Estado la competencia

exclusiva sobre la regulación de las condiciones de obtención, expedición y homologación de títulos profesionales.

### **III.2. Congruencia con el ordenamiento jurídico español.**

El anteproyecto de ley es congruente con el ordenamiento jurídico español.

En primer lugar, el anteproyecto de ley es coherente con el artículo 36 de la Constitución, que establece una reserva de ley en relación con el establecimiento del régimen jurídico de las profesiones tituladas que supone -según el Tribunal Constitucional- una garantía para los ciudadanos en esta materia, siendo competencia del legislador, atendiendo a las exigencias del interés público y a los datos producidos por la vida social, considerar cuando existe una profesión titulada (SSTC 42/1986 y 166/1992).

En segundo lugar, es congruente con el marco regulador de las políticas de igualdad.

La Constitución Española establece en su artículo 14 la igualdad formal de todos los españoles, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. A su vez, el artículo 9.2 reconoce el derecho a la igualdad material al establecer que los poderes públicos deben promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, creó el marco jurídico de aplicación transversal del principio de igualdad con el objetivo de prevenir las conductas discriminatorias y de orientar las políticas públicas hacia la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Posteriormente, como respuesta a la persistencia de desigualdades y discriminación de género en el ámbito laboral, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, introdujo diversas modificaciones en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que afectan a las obligaciones de las empresas en materia de planes de igualdad e igualdad retributiva. La norma marcó un hito al establecer la obligatoriedad de que las empresas de más de 50 trabajadores deben contar con un plan de Igualdad, introduciendo también la obligación de disponer de un registro retributivo.

En 2020 se produjo el desarrollo reglamentario de ambas normas a través del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de

igualdad y su registro, y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombre que introduce instrumentos y requisitos como registro retributivo, la auditoría salarial y la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género que requieren de personal cualificado con conocimientos especializados en igualdad y en metodologías de análisis retributivo.

Asimismo, el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, establece que: “*La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto*”.

Por otro lado, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, junto con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, establecen la obligación de que todas las empresas en España dispongan de un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, con medidas específicas para empresas de más de 50 trabajadores, marco que se ha visto reforzado con los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, y su disposición adicional décima que modifica el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que establece las medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Este marco normativo evidencia la necesidad de regular el perfil profesional de los y las agentes de igualdad como una figura clave para la implementación efectiva de políticas públicas, estrategias, planes y programas que fomenten la igualdad de género en todos los ámbitos.

En tercer lugar, el anteproyecto de ley es congruente con el Real Decreto 472/2021, de 29 de junio, tal y como evidencia el test de proporcionalidad que acompaña a la presente Memoria del Análisis del Impacto Normativo.

### **III.3. Congruencia con el Derecho de la Unión Europea**

Esta norma es congruente con el ordenamiento jurídico de la Unión Europea, por ser coherente con sus valores y principios esenciales.

De acuerdo con el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea (TUE), la Unión se fundamenta en valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, valores que inspiran las políticas públicas de igualdad de género.

En cumplimiento de tales principios, el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) dispone que “*en todas sus acciones, la Unión se propondrá eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su*

*igualdad*", lo que otorga rango jurídico a la transversalidad de la perspectiva de género en todas las políticas europeas.

Del mismo modo, el artículo 10 del TFUE impone a la Unión la obligación de "*combatir toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual*", reforzando la exigencia de incorporar la igualdad como principio rector en toda actuación pública o normativa.

La finalidad del anteproyecto es garantizar la calidad y la homogeneidad técnica de los servicios vinculados a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, mediante la creación de un perfil profesional especializado —el de Agente de Igualdad— que asegure la aplicación efectiva de las políticas de igualdad en el ámbito público y privado. Dicha finalidad responde a un interés general reconocido por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), al contribuir a la protección de los derechos fundamentales y a la eliminación de las desigualdades estructurales por razón de género.

Por otro lado, en relación con el principio de proporcionalidad, el anteproyecto cumple lo dispuesto en el Real Decreto 472/2021, de 29 de junio, que transpone la Directiva (UE) 2018/958 relativa al test de proporcionalidad antes de adoptar nuevas regulaciones de profesiones. En la exposición de motivos del anteproyecto se hace constar expresamente la realización de dicho test, justificando que los requisitos de formación universitaria y especialización técnica exigidos son idóneos, necesarios y proporcionales al fin perseguido —garantizar la competencia profesional en una materia de relevancia pública— y que no generan cargas administrativas o económicas innecesarias.

Se garantiza asimismo que la nacionalidad o el lugar de residencia no constituyen criterio excluyente, de modo que el acceso a la profesión se rige por los principios de libre circulación de personas y servicios en el mercado interior de la UE.

#### **III.4. Entrada en vigor y vigencia**

Se prevé la entrada en vigor el día 1 de julio siguiente a su aprobación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

#### **III.5 Derogación de normas**

El anteproyecto de ley no deroga expresamente ninguna norma.

### **IV. ADECUACIÓN DE LA NORMA AL ORDEN COMPETENCIAL**

La norma se dicta al amparo de las competencias exclusivas atribuidas al Estado por los títulos competenciales recogidos en las reglas 1.<sup>a</sup> y 30.<sup>a</sup> del artículo 149.1 de la Constitución Española, que atribuyen al Estado las competencias exclusivas para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos, así como en el cumplimiento de los deberes constitucionales y regulación de las condiciones de obtención, expedición y homologación de títulos académicos y profesionales y normas básicas para el desarrollo del artículo 27 de la Constitución, a fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones de los poderes públicos en esta materia, respectivamente.

## **V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN**

### **V.I Trámite de consulta previa**

El trámite de consulta previa se inició el 15 de septiembre y se publicó en la página web del Ministerio de Igualdad y del Ministerio de Universidades, Ciencia e Innovación. La consulta previa estuvo abierta durante un mes, hasta el 15 de octubre de 2025 (incluido).

Se han recibido 232 aportaciones en el buzón habilitado a tal efecto ([agentesdeigualdad@igualdad.gob.es](mailto:agentesdeigualdad@igualdad.gob.es)).

Las aportaciones recibidas, en general, se centran en los siguientes temas: articular un periodo transitorio; reconocer la titulación de Promotor/a como habilitante para el ejercicio de Agentes de Igualdad en la que también se incluya la mejora de sus condiciones laborales o de su regulación; regular las titulaciones universitarias que pueden dar acceso al ejercicio de la profesión, y las funciones y competencias de las y los agentes de igualdad. Asimismo, se han planteado otras cuestiones no relacionadas con las temáticas anteriores que, por su diversidad, se han agrupado en una categoría denominada “otros aspectos a incluir”.

#### **Periodo transitorio.**

Las consultas recibidas en relación con el periodo transitorio y excepcional para acreditarse como agentes de igualdad se centran en el reconocimiento de la experiencia laboral de las personas que están ejerciendo como agentes de igualdad actualmente.

Las consultas recibidas son un reflejo de los diferentes perfiles formativos desde los cuales se puede ejercer como agente de igualdad actualmente (FP de grado superior en Promotor de Igualdad, sociología, trabajador social, derecho, etc.). Perfiles que, en general, no cuentan con una formación específica en materia de

igualdad de género y que, cuando sí cuentan con ella, la han obtenido a través de máster no oficiales, certificados de profesionalidad de nivel 3 en Promoción para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, cursos, o experiencia, entre otros.

La consulta pública evidencia no solo que quienes ejercen las funciones de agente de igualdad cuentan con diferentes titulaciones universitarias, certificados de profesionalidad o de formación profesional, sino que la propia formación en igualdad de género no parte de los mismos contenidos o duración. Así se explica que varias de las aportaciones recibidas estén vinculados específicamente a la experiencia profesional y a la formación de la persona que, en particular, envía la consulta.

En relación con lo anterior, también se incluyen las aportaciones relacionadas con qué titulaciones, universitarias o no, deberían poder acreditarse; cuantos años de experiencia profesional demostrable son necesarios para la acreditación; cuánto debe durar el periodo transitorio; o si se debe implantar un sistema de evaluación de conocimientos en la acreditación, entre otras.

### **Formación profesional como título habilitante.**

El segundo bloque temático incluye todas aquellas consultas de quienes han cursado o están cursando estos estudios y que muestran su inquietud sobre cómo les afectará la entrada en vigor de la norma.

También se han recibido consultas en las que se solicita que el título de Formación Profesional como Técnico/Técnica de Grado Superior en Promotores de Igualdad posibilite acceder a la titulación de Agente de Igualdad. Se incluyen en esta categoría, todas aquellas aportaciones que solicitan que, en la regulación del ejercicio de la profesión de Agentes de Igualdad, se incluya también una regulación de la figura profesional de los Promotores y Promotoras de Igualdad en cuanto a sus competencias y funciones, salario, puestos de trabajo, posibles convalidaciones entre el ciclo formativo y el grado universitario, entre otros.

En este sentido, una buena parte de las aportaciones recibidas solicitan que se incluya el Ciclo Formativo de Grado Superior de Promoción de Igualdad de Género (2.000 horas) o el Certificado de Profesionalidad Nivel 3 en Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres como títulos habilitantes para el ejercicio de la profesión de Agente de Igualdad.

Tanto desde el CFGS de Promoción de Igualdad de Género, como personas que han cursado estos estudios y están ejerciendo como Agentes de Igualdad, ya sea en calidad de asociaciones especializadas o centros de formación, se destaca la existencia de un gran desconocimiento de estos estudios, lo que

redunda en la falta de salida profesional, tanto en el empleo público como en el privado.

Se argumenta que poseen una formación muy sólida frente a otros perfiles académicos y profesionales que únicamente han hecho cursos de formación de muy pocas horas. También se señala que el Pacto de Estado contra la Violencia de Género recoge expresamente la importancia de potenciar y fomentar esta formación.

Además, solicitan la revisión del temario y la convalidación de asignaturas o créditos en grados universitarios vinculados que favorezcan la profesionalización, la articulación de pasarelas o módulos complementarios que permitan cubrir las brechas del CFGS sin desaprovechar el capital formativo ya acreditado.

### **Formación universitaria para la titulación de agente de igualdad (teoría y práctica).**

Engloba las consultas recibidas en las que se enumeran las características que deben tener las titulaciones universitarias que den acceso a la profesión (antropología, derecho, sociología, trabajador social, educación social, titulaciones con formación específica en género, etc.), al margen de lo solicitado por las consultas que hacen mención expresa en relación con la acreditación de los agentes de igualdad durante el periodo transitorio.

En líneas generales, se solicita que el grado o máster que dé acceso a la titulación de agente de igualdad tenga una determinada duración de horas/ECTS; unificar las denominaciones y contenidos de los mismos; garantizar la formación permanente; que el nivel formativo y competencial de Agente de Igualdad debe ser superior al del Grado Superior de formación profesional en Promoción de Igualdad de Género, entre otros.

### **Funciones/competencias.**

Las consultas recibidas en este sentido enumeran las funciones o competencias que debe tener o desarrollar un Agente de Igualdad en su ejercicio profesional. En algunos casos, sugieren los bloques temáticos que se deberían incluir en la formación que se ponga en marcha para la adquisición de tales competencias o funciones.

En general, la gran mayoría de consultas recibidas señalan como funciones o competencias las relacionadas con los planes de igualdad y protocolo contra el acoso; la violencia de género; planes LGTBI; la realización de estudios y formaciones con perspectiva de género; el desarrollo de campañas, formación y sensibilización; la integración de la perspectiva de género en los poderes públicos; las auditorías retributivas; la gestión de recursos humanos con

perspectiva de género, liderazgo y coordinación de equipos; la garantía de transversalidad de la actuación de los poderes públicos; el fomento de la participación social; y la relación de las asociaciones de mujeres, entre otros.

### **Otros aspectos a incluir en los textos normativos.**

Recoge todas aquellas consultas que no se han podido incluir en los grupos anteriores. Muchas de ellas están relacionadas con la colegiación; la creación de un registro estatal de agentes de igualdad; el establecimiento de la equivalencia administrativa entre los agentes y el grupo de la administración o empresa en el que desarrollarían sus funciones; el reconocimiento del papel y el valor añadido de las organizaciones sindicales; la regulación de los procedimientos de concurso-oposición; la inclusión de los riesgos psico-sociales del ejercicio de la profesión como Agente de Igualdad; la colaboración de colegios profesionales en la acreditación, supervisión y registro profesional; la acreditación de empresas que cuenten con agentes de igualdad en plantilla; asignaturas o planes de estudios a tener en cuenta; ofrecer formación continua; ámbitos en los que el agente de igualdad puede desarrollarse profesionalmente, entre otras.

### **V.II Audiencia e información pública.**

Está previsto celebrar el trámite de audiencia e información pública, de conformidad con el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre. El trámite de audiencia e información pública se realizará entre el 19 de diciembre de 2025 y el 31 de enero de 2026. Durante este trámite, se recabarán directamente las aportaciones de las principales organizaciones sindicales y empresariales.

### **V.III Informes recabados (pendiente)**

Durante la tramitación de la norma, se recabarán los siguientes informes:

- Informe de las Comunidades Autónomas y la FEMP, de conformidad con el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.
- Informe de los Ministerios afectados por razón de la materia, para garantizar el acierto del texto, de conformidad con el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre. En este sentido, se solicitará informe al Ministerio de Hacienda; Ministerio de Economía, Comercio y Empresa; Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática; Ministerio de Trabajo y Economía Social; Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes; Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública.

- Informe en materia de distribución competencial del Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática, de conformidad con el artículo 26.5, párrafo sexto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.
- Informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, de conformidad con el artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.
- Aprobación previa del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, de conformidad con el artículo 26.5, párrafo quinto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.
- Dictamen del Consejo Económico y Social, de conformidad con el artículo 7.1.1.1 a) de la Ley 21/1991, de 17 de junio, por la que se crea el Consejo Económico y Social.
- Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, de conformidad con el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.
- Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Igualdad, de conformidad con el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

## **VI. ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO**

### **VI.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.

Como queda reflejado tanto en la MAIN como en la exposición de motivos del anteproyecto de ley, los agentes afectados son diversos al no existir regulación sobre la profesión, sobre las competencias o actividades que pueden realizar, ni sobre los estudios que dan acceso a la profesión.

En este sentido, los perfiles profesionales afectados por la norma son diversos: personas que estén ejerciendo actualmente como Agentes de Igualdad con el título de formación profesional de Promotor de Igualdad; personas con certificados de profesionalidad; personas con un título universitario con contenidos en igualdad diversos, o sin ellos; personas con máster o cursos no oficiales de Agentes de Igualdad. Todos estarán ejerciendo como tales y con un número diferente de años de experiencia laboral.

Dada la gran variedad de perfiles profesionales que actualmente están ejerciendo como agentes de igualdad, la ley propone el establecimiento de un periodo transitorio de 10 años de duración desde su entrada en vigor, de manera que se garantice durante el mismo que:

- las y los Agentes de Igualdad en ejercicio podrán seguir desarrollando las actividades reservadas a la profesión de Agente de Igualdad en las mismas circunstancias que antes de la entrada en vigor de esta ley.
- puedan acreditarse como Agentes de igualdad las y los profesionales con una experiencia laboral de, al menos, tres años continuados o cinco años discontinuos, en el desarrollo de las funciones previstas para el ejercicio de la profesión de agente de igualdad en el artículo 3 y 4 y de las competencias que se establezcan reglamentariamente, y estén en posesión de un título de Técnico/a de Grado Superior de Formación Profesional, o de un título universitario de grado o postgrado distinto del previsto en el apartado b) de la disposición transitoria primera, o que
- puedan acreditar la obtención de un título universitario de grado o postgrado en el ámbito de conocimiento de estudios de género, estudios feministas y políticas públicas de igualdad, incorporado en el anexo I del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre.

En este sentido, este procedimiento de acreditación sí puede tener un impacto económico sobre los anteriores y sobre la sociedad en su conjunto. Si bien se establecerá reglamentariamente el detalle sobre cómo se orquestará el periodo transitorio, será el primer paso para empezar a establecer una serie de criterios comunes sobre qué perfiles pueden ser considerados realmente como Agentes de Igualdad tras el periodo transitorio. De esta manera, se empezará a garantizar que los servicios y actuaciones realizadas por todos se desempeñan en igualdad de condiciones, partiendo de una experiencia y formación alineada con las funciones y reserva de actividad mencionadas en el anteproyecto y con las competencias que se desarollen reglamentariamente.

De esta manera se garantiza el mantenimiento del empleo de las personas que ya venían ejerciendo como Agentes siempre que cumplan con lo dispuesto en la disposición transitoria primera de la ley, a la par que se garantiza la entrada en el mercado de personas con una formación específica, comparable y alineada con los requisitos establecidos en la ley y en su desarrollo reglamentario.

Esto último se garantizará a través del grado y el máster habilitante señalado en el artículo 5 de la ley, pero también a través de la reserva de actividad incluida en el artículo 4 de la misma. Gracias a ella, aquellas funciones más específicas y de mayor complejidad, que además responden a los últimos requerimientos normativos, serán desarrolladas exclusivamente por los Agentes Igualdad,

evitando que se reproduzca la situación actual y la disparidad de perfiles académicos y profesionales existentes.

Para evitar la imposición de barreras innecesarias al ejercicio de la profesión de Agente de Igualdad, y en coherencia con el contenido del test de proporcionalidad, no se considera necesaria la colegiación para el ejercicio de esta profesión.

#### **IV.2 Impacto presupuestario**

La ley no tendrá un impacto presupuestario sobre los Presupuestos Generales del Estado, ni sobre los presupuestos autonómicos actuales y futuros.

#### **VI.3 Efectos sobre la competencia del mercado**

La regulación del ejercicio de la profesión de las y los Agentes de Igualdad garantiza la unidad de mercado y la competencia en igualdad de condiciones entre los diferentes agentes que, tras la entrada en vigor de la ley y su desarrollo reglamentario, competirán en igualdad de condiciones, y con requisitos formativos y de contenidos comparables, garantizando la eficacia y homogeneidad de los servicios prestados en todo el territorio.

#### **VI.4 Análisis de las cargas administrativas**

Para el análisis de las cargas administrativas asociadas al anteproyecto de ley se ha tenido en cuenta el anexo V de la Guía Metodológica para la elaboración de la memoria del análisis del impacto normativo.

Se considera carga administrativa toda aquella actividad de naturaleza administrativa que deben llevar a cabo las empresas y la ciudadanía para cumplir con las obligaciones impuestas por la norma. Esta definición incluye, por lo tanto, la solicitud de la documentación que reglamentariamente se establezca en desarrollo de la norma por parte de las personas que quieran acreditar su experiencia profesional o la obtención de un título universitario de grado o postgrado en el ámbito de conocimiento de estudios de género, estudios feministas y políticas públicas de igualdad ante el órgano competente para su reconocimiento como agentes de igualdad.

Conviene señalar que en la disposición transitoria primera se indica que serán los órganos competentes de las comunidades autónomas los encargados de reconocer a los posibles agentes afectados como Agente de Igualdad. La documentación que deban recopilar para posteriormente presentar ante la autoridad competente se detallará en la orden ministerial que la desarrolle. No será hasta la tramitación de dicha orden ministerial cuando se indique la documentación necesaria para cada posible vía de acreditación y cuando se desarrolle la relación de costes.

No obstante, dada la diversidad de perfiles, resulta difícil cuantificar a cuantas personas podrían afectar. De manera no exhaustiva, a título de ejemplo, se señalan los siguientes:

- Las 629 personas que fueron contratadas como agentes de igualdad en 2024 de acuerdo con el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal.
- Las 3.181 personas que han finalizado sus estudios de postgrado en el ámbito de conocimiento de estudios de género, estudios feministas y políticas públicas de igualdad entre 2020 y 2025, así como las de años anteriores.
- Las 543 personas que en 2022-2023 han obtenido el título de promotores de igualdad, así como las de años anteriores, y que son susceptibles de ejercer como agentes de igualdad y acreditar la experiencia como tales durante el periodo transitorio.
- Entre las personas profesionales que, en la actualidad, se encuentran asesorando a las empresas en el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad se encuentran también los graduados y las graduadas sociales, personas expertas en relaciones laborales, economía laboral y de la empresa, recursos humanos, organización del trabajo y prevención de riesgos laborales y, de manera cada vez más creciente, asesoran a las empresas, principalmente pymes, en la implantación de medidas de igualdad entre mujeres y hombres, tales como la elaboración del registro retributivo, la valoración de puestos de trabajo, la elaboración del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, etc. De acuerdo con los datos del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, existen 43 Colegios provinciales que agrupan a más de 22.000 profesionales.
- Algunas asociaciones, como Asociación Nacional de Agentes de Igualdad (ANAI)<sup>1</sup>, cuenta con más de 500 personas registradas (con formaciones diversas impartidas por la propia Asociación).
- Aunque no existe un dato oficial sobre el número de consultoras de igualdad, en el directorio de empresas españolas Empresite aparecen inscritas 11.551 empresas de consultoría de igualdad<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> <https://asociacionanai.org/que-hacemos/95-registro-agentes-igualdad-a-nivel-nacional>

<sup>2</sup> <https://empresite.eleconomista.es/Actividad/CONSULTORIA-DE-IGUALDAD/>

Las personas que trabajan en estas consultorías son potenciales Agentes de Igualdad que podrían acreditarse en el período transitorio.

- También son potenciales agentes de igualdad las personas que desde los sindicatos han participado en los procesos de negociación y asistencia externa de los 2.521 planes de igualdad del REGCON.

Cada una de estas personas presentará una única vez frente a su autoridad competente la documentación para ser acreditada como Agente de Igualdad, lo que, según el anexo V de la Guía metodológica para la elaboración de la MAIN, tiene un coste unitario de 5 € si se presenta electrónicamente, y deberán conservar estos documentos durante el tiempo que le sean requeridos por la autoridad autonómica competente (coste unitario de 20 euros). La identificación de estos gastos no excluye que en la documentación que acompañe a la orden ministerial de desarrollo se puedan prever otros costes que incrementen o disminuyan los indicados a continuación.

#### ESTIMACIÓN APROXIMADA DE LOS COSTES A SOPORTAR POR LOS AGENTES AFECTADOS HASTA LA TRAMITACIÓN DE LA ORDEN MINITERIAL DE DESARROLLO:

Población (1)	$629 + 3.181 + 543 + 22.000 + 500 + 11.551^* + 2.521^*$ $= 40.925$
Frecuencia anual	1
Costes unitarios (2)	$20+5 = 25 \text{ €}$
TOTAL (1)*(2)	1.023.125 €

\*suponiendo que cada una de las consultoras de igualdad y cada uno de los planes en los que han participado los sindicatos cuenta, al menos, con una persona susceptible de acreditarse como agente de Igualdad durante el período transitorio.

#### VI.5 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.

Esta ley tendrá un impacto de género positivo, en tanto que corresponderá al Agente de Igualdad el impulso, la coordinación, el diseño y la evaluación de actuaciones dirigidas a la progresiva consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en los distintos ámbitos sociales, asegurando la ausencia de cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

En este sentido, el espíritu de la norma se fundamenta en la regulación oficial de una profesión, la de las y los Agentes de Igualdad, que resulta esencial para garantizar la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

Con el presente anteproyecto de ley y su desarrollo reglamentario se persiguen los siguientes objetivos en materia de igualdad de oportunidades:

- Eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, garantizando la igualdad de trato en el acceso, ejercicio y reconocimiento profesional de las personas acreditadas como Agentes de Igualdad.
- Integrar la perspectiva de género de forma transversal en las políticas, programas y actuaciones públicas y privadas en las que intervengan los y las Agentes de Igualdad, conforme al principio de transversalidad establecido en el artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- Promover la sensibilización, formación y capacitación técnica en igualdad de mujeres y hombres, tanto en el marco de la acreditación profesional como en el apoyo a entidades públicas y privadas para la aplicación de políticas y planes de igualdad.
- Prevenir y combatir toda forma de violencia, incorporando la perspectiva de igualdad y derechos humanos en la actuación de los y las Agentes de Igualdad, en coherencia con la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre.
- Impulsar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, promoviendo el cumplimiento y mejora de los Planes de Igualdad en las empresas regulados en los Reales Decretos 901/2020, de 13 de octubre, y 902/2020, de 13 de octubre, así como la igualdad retributiva y la transparencia salarial, la corresponsabilidad, la conciliación con la vida personal, familiar y laboral, la eliminación de la segregación ocupacional y de la brecha salarial.

En este contexto, la figura profesional de la persona Agente de Igualdad contribuirá activamente, cuando así se decida, en la elaboración,

negociación e implantación; así como en el seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, garantizando la incorporación de medidas efectivas y evaluableas.

- Fomentar la implantación y supervisión de los protocolos para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito laboral y educativo, en cumplimiento de los artículos 48 y 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre.

#### **b) Análisis del impacto de género.**

La regulación de la figura de Agente de Igualdad tendrá un impacto de género positivo, en tanto que sus actuaciones estarán dirigidas a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, desde los diferentes ámbitos en los que pueden desarrollar su actividad (empresa privada, ámbito educativo, sindicatos, ámbito sanitario, administración pública, etc.) y contribuirá a alcanzar la igualdad plena en nuestra sociedad<sup>3</sup>:

- Brecha salarial.

La Encuesta de estructura Salarial del 2023, último año disponible, muestra que mientras el Salario Medio de los hombres se sitúa en 30.372,49 euros, el de las mujeres se queda en 25.591,31 euros, lo que representa un 84,3% en relación al de los hombres.

- Usos del tiempo para cuidados, trabajo doméstico.

En 2022 se publicó la primera “Encuesta Sobre Brechas De Género En Cuidados No Remunerados y Actividades Individuales Y Sociales”. Los últimos datos disponibles muestran lo siguiente:

Existe un mayor porcentaje de mujeres que de hombres que cuidan de otras personas a diario, 41% frente al 33%.

El porcentaje de mujeres que realizan tareas domésticas a diario es muy superior al de los hombres (64% frente a 44%).

- En materia de conciliación, en 2023 las mujeres fueron quienes mayoritariamente tomaron excedencias por cuidado de hijas/os, con un porcentaje del 86,9%. En cuanto a la solicitud de excedencias por cuidado

---

<sup>3</sup> Datos obtenidos del informe de Principales indicadores estadísticos en igualdad elaborado por el Instituto de las Mujeres (Febrero 2025)

de familiares, el porcentaje para las mujeres también es superior al de los hombres, con un 75,0% en el año 2023.

- En cuanto a la inactividad por motivo de los cuidados, los datos de la EPA del último trimestre sobre la causa de la inactividad muestran que, mientras 68.100 mujeres dejaron su trabajo para cuidar a niños, adultos, enfermos, incapacitados o mayores, (un 82,4% del total), solo lo hicieron 14.400 hombres.
- Presencia de mujeres en puestos directivos.

En el año 2024, el porcentaje de mujeres que ocupaban los órganos superiores y altos cargos de la Administración General del Estado (hasta Director/a General, y sin contabilizar los puestos de la Administración con categoría inferior a la de Director/a General) descendió ligeramente con respecto al año anterior, hasta situarse en el 41,6%.

En el año 2024, el porcentaje de mujeres en el conjunto de Consejos de Administración de las empresas que forman parte del Ibex-35 ha sido del 39,2%, porcentaje 1,7 puntos superior al del año anterior. En los últimos años la presencia femenina ha aumentado considerablemente, pasando de menos del 20% en 2016, a casi el 40% en el año 2024.

El reparto es diferente en función de la responsabilidad. Mientras que el porcentaje de consejeras en los consejos de administración de las empresas del IBEX es del 41,3%, la presencia de mujeres en su presidencia es de tan solo el 12,1%.

A todo lo anterior se suma que, actualmente, las personas que ejercen como agente de igualdad cuentan con una formación no homogénea ni en horas, ni en contenido en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que puede proceder de formación profesional, formación universitaria, cursos o máster no oficial, o una combinación de varias de las anteriores si su formación base no está relacionada con las áreas de conocimiento de estudios de género, estudios feministas y políticas públicas de igualdad.

La regulación del acceso a la profesión como agente de igualdad permitirá que la formación recibida sea comparable en horas y contenido, garantizando que quien ejerza la profesión cuente con las competencias necesarias para el desarrollo de sus funciones, las cuales se establecerán a través del desarrollo reglamentario del anteproyecto de ley.

En cualquier caso, se prevé que los y las agentes de igualdad contribuyan a que los indicadores anteriores se reviertan y a impulsar una concienciación real sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los escalafones

de mando dentro del ámbito laboral en el que tradicionalmente desarrollos sus funciones.

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

#### **VI.6 Impacto en la infancia y en la adolescencia**

De acuerdo con el artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, y el artículo 2.1.f) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, también se ha de realizar un análisis de los impactos de la ley en la infancia y en la adolescencia.

Esta norma no tiene impacto sobre la infancia y adolescencia.

#### **VI. 7 Impacto en la familia**

De acuerdo con la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección de las familias numerosas, así como con el artículo 2.1 f) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, procede valorar el impacto que la presente norma tendrá sobre las familias.

Esta norma no tiene impacto sobre la familia.

#### **VI.8 Impacto sobre el cambio climático**

De acuerdo con lo establecido en la nueva 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.

Esta norma no tiene efecto sobre el cambio climático.

#### **VI.9 Otros impactos**

##### **Impacto social**

La aprobación de la ley de acceso a la profesión de Agente de Igualdad tendrá un impacto social positivo y estructural, al consolidar una figura profesional esencial para la aplicación efectiva de las políticas públicas y privadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

En 2024, según datos del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, un total de 629 personas fueron contratadas bajo la denominación de Agente de Igualdad, lo que pone de manifiesto la existencia de una demanda real y creciente de profesionales cualificados en este ámbito. A ello se suman 3.181 personas tituladas en estudios de postgrado en los ámbitos de estudios de género, feministas y políticas públicas de igualdad entre 2020 y 2025, y 543 personas acreditadas como promotoras de igualdad, o los más de 22.000 profesionales de acuerdo con los datos del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, ya citados anteriormente. Todas ellos constituyen un capital humano preparado para incorporarse al ejercicio profesional o acogerse al periodo transitorio de acreditación previsto por el anteproyecto.

En la actualidad, las personas que ejercen funciones de agente de igualdad lo hacen desde trayectorias formativas muy diversas y no homogéneas, tanto en duración como en contenidos. Esta heterogeneidad genera desigualdades en la capacitación técnica y en la calidad de los servicios prestados, lo que puede afectar a la eficacia de las políticas de igualdad en los distintos niveles de la administración y del tejido empresarial. La regulación de la profesión permitirá homogeneizar la formación y garantizar la adquisición de competencias específicas, asegurando un nivel común de cualificación que refuerce la profesionalización del sector y la confianza de las entidades públicas y privadas en la labor de las personas acreditadas como Agentes de Igualdad.

Durante el periodo transitorio de acreditación, que se desarrollará mediante orden ministerial, se habilitarán mecanismos para reconocer la experiencia profesional previa y la formación equivalente de quienes ya ejercen funciones análogas. Este régimen transitorio garantizará una incorporación ordenada y equitativa del colectivo profesional, evitando la exclusión de personas con experiencia contrastada y favoreciendo la continuidad de los servicios de igualdad actualmente existentes. Asimismo, este proceso contribuirá a mejorar las condiciones de empleabilidad y estabilidad laboral de un grupo profesional que, hasta la fecha, ha carecido de un marco homogéneo de reconocimiento jurídico y técnico.

Finalmente, la exigencia establecida en el artículo 5 de la ley, que determina el acceso a la profesión mediante la posesión de un título universitario oficial de Grado o Máster en el ámbito de los estudios de género, estudios feministas y políticas públicas de igualdad que cumpla con los requisitos del artículo 6, supondrá un impulso para el sistema universitario español. Es previsible que las universidades públicas y privadas desarrollen o actualicen planes de estudio específicos para responder a esta nueva demanda, lo que contribuirá a reforzar el carácter científico y técnico de la formación en igualdad. En conjunto, la norma no solo mejorará la calidad de la intervención profesional, sino que fortalecerá la

red institucional de igualdad, con efectos positivos sobre la cohesión social, la igualdad de oportunidades y la consolidación de un empleo cualificado y con proyección de futuro.

## **VII. EVALUACIÓN EX POST**

De acuerdo con el artículo 2.1.j) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, el análisis de impacto normativo debe prever, en su caso, los mecanismos de seguimiento y evaluación ex post para valorar los efectos reales de la norma una vez en vigor.

No está prevista la evaluación ex post de esta norma en el Plan Anual Normativo.

El diseño y planificación de una evaluación ex post sólo será posible una vez se produzca el desarrollo reglamentario de la ley.

## **ANEXO. TEST DE PROPORCIONALIDAD**

### **ÍNDICE**

1. INTRODUCCIÓN
2. FINALIDAD E IDONEIDAD DE LA NORMA REGULADORA DE LA PROFESIÓN
3. NO DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE NACIONALIDAD Y RESIDENCIA
4. JUSTIFICACIÓN POR OBJETIVOS DE INTERÉS PÚBLICO
5. PROPORCIONALIDAD
6. EVALUACIÓN DE ALTERNATIVAS
7. CONCLUSIONES

## **1.- INTRODUCCIÓN**

La regulación de profesiones en el ámbito de la Unión Europea está sujeta al principio de proporcionalidad, tal como se establece en el artículo 59, apartado 3, de la Directiva 2005/36/CE, modificada por la Directiva (UE) 2018/958, y transpuesta al ordenamiento jurídico español mediante el Real Decreto 472/2021, de 29 de junio. Este real decreto establece las normas y criterios que las autoridades competentes deben seguir al elaborar disposiciones que introduzcan o modifiquen requisitos para el acceso o ejercicio de profesiones reguladas. Posteriormente, el Real Decreto 435/2024, de 30 de abril, modificó el Real Decreto 472/2021, de 29 de junio, para reforzar la evaluación de proporcionalidad en las regulaciones profesionales, asegurando una aplicación más rigurosa y coherente del principio de proporcionalidad en la normativa española. La importancia de este marco regulador radica en su alineación con principios fundamentales del mercado interior, tales como la libre competencia, la libertad de circulación y la libre prestación de servicios, garantizando que cualquier restricción en estos ámbitos esté plenamente justificada conforme a los principios de necesidad, no discriminación, y sea proporcional al fin legítimo que se pretende alcanzar.

En este contexto normativo, la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, introdujo una modificación en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, mediante su disposición final sexta, que añadió la disposición adicional trigésima segunda, que prevé que accederán a la profesión de agentes de igualdad las personas que estén en posesión de un título de grado, posgrado o equivalente del ámbito de conocimiento de estudios de género, estudios feministas y políticas públicas de igualdad, incorporado en el anexo I del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, o cuenten con una amplia y acreditada experiencia en el diseño, desarrollo e implementación de políticas de igualdad, y habilita al Gobierno para aprobar la propuesta para establecer el carácter oficial de título de agente de igualdad, incluyendo su desarrollo reglamentario y los criterios para la acreditación de la experiencia profesional.

La y el Agente de Igualdad es un perfil profesional cuya existencia se ha consolidado en las últimas décadas como respuesta a la creciente necesidad de garantizar la implementación efectiva de las políticas públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Este perfil se ha desarrollado de forma heterogénea, tanto en el sector público como en el privado, sin una regulación específica que defina con claridad sus competencias, requisitos formativos, ámbito de actuación y mecanismos de habilitación profesional. Esta situación ha dado lugar a una notable disparidad en la calidad y eficacia de las intervenciones, así como a una incertidumbre jurídica tanto para las y los profesionales como para las entidades contratantes o destinatarias de los servicios.

La ausencia de un marco normativo común ha permitido una cierta flexibilidad y diversidad de perfiles, pero también ha generado desigualdad en el acceso al empleo, disparidad de perfiles académicos y profesionales ejerciendo como Agente de igualdad y falta de reconocimiento de la cualificación técnica requerida para ejercer con garantías esta función. Por ello, se hace necesario avanzar hacia la profesionalización de este ámbito mediante la regulación del acceso y ejercicio de la profesión de Agente de Igualdad, definiendo su identidad profesional en términos de formación universitaria, competencias técnicas y especialización en políticas públicas de igualdad.

Este test de proporcionalidad tiene por finalidad verificar que dicha regulación:

- no incurre en discriminación, directa o indirecta, por motivos de nacionalidad o residencia;
- está justificada por una razón imperiosa de interés general, en este caso, los objetivos de política social vinculados a la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;
- es adecuada, necesaria y proporcionada para alcanzar los fines que persigue;
- y no existen alternativas menos restrictivas que permitan obtener el mismo resultado con menores cargas para los operadores jurídicos y económicos.

Asimismo, se realiza un ejercicio de ponderación entre los diferentes intereses afectados, tales como la libre circulación de las y los profesionales, la protección de las personas y/o entidades contratantes y/o destinatarias de los servicios, la

mejora de la calidad de las intervenciones en materia de igualdad que afectan a los derechos fundamentales de las mujeres y la seguridad jurídica tanto de profesionales como de instituciones contratantes.

A través del desarrollo de este test se garantizará que la futura norma reguladora de la profesión de Agente de Igualdad se ajuste plenamente a los principios establecidos en el derecho europeo y nacional, evitando restricciones desproporcionadas y asegurando que el instrumento regulador se oriente efectivamente a proteger el interés público.

## **2.- FINALIDAD E IDONEIDAD DE LA NORMA REGULADORA DE LA PROFESIÓN**

La finalidad de la norma que se pretende aprobar es **regular el acceso y ejercicio de la profesión de Agente de Igualdad**, estableciendo los requisitos formativos y competenciales necesarios para desempeñar esta función, que resulta esencial en la aplicación efectiva de las políticas públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Esta regulación tiene como objetivo principal garantizar que quienes asuman estas responsabilidades lo hagan con la formación, el conocimiento técnico y el compromiso ético necesarios para contribuir al desarrollo de una sociedad más justa, equitativa e inclusiva.

Esta finalidad se enmarca claramente dentro de los supuestos de “razón imperiosa de interés general” reconocidos por el **Tribunal de Justicia de la Unión Europea** y por el **artículo 6 del Real Decreto 472/2021, de 29 de junio**, en particular dentro del ámbito de los **objetivos de política social**. En efecto, la garantía de los derechos fundamentales a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo —expresamente reconocidos en el artículo 14 de la **Constitución Española**, en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, y en numerosos instrumentos normativos nacionales e internacionales— requiere de una implementación técnica y profesionalizada que solo puede ser asegurada mediante el establecimiento de un marco regulador específico.

A diferencia de otros supuestos, **la finalidad de la regulación responde a la defensa y promoción de derechos fundamentales y el cumplimiento de mandatos legales y constitucionales** en materia de igualdad efectiva de trato

y de oportunidades de mujeres y hombres. Se trata, por tanto, de una **razón estructural** asociada a la necesidad de asegurar la correcta ejecución de políticas públicas transversales que afectan directamente al bienestar, la inclusión y la equidad social de toda la ciudadanía.

En el ámbito público, los ayuntamientos, diputaciones, gobiernos autonómicos y el gobierno central, han jugado un papel clave en la implementación de políticas de igualdad, asignando estas funciones a diferentes departamentos o profesionales sin un perfil homogéneo. A menudo, estas tareas han sido asumidas por personal con formación en trabajo social, derecho, psicología o sociología, sin un reconocimiento específico como Agentes de Igualdad. Por otro lado, también desde la externalidad del sector público, el desarrollo de las políticas públicas en materia de igualdad ha dependido de la presión ejercida por las entidades del tercer sector, que han jugado un papel clave en la visibilización de desigualdades estructurales y en la prestación de servicios especializados en áreas como la violencia contra las mujeres, la trata con fines de explotación y la inclusión social de colectivos vulnerables. Por último, en el sector de la empresa privada, la creciente obligación de desarrollar planes de igualdad llevó a la contratación de consultorías especializadas o de profesionales con experiencia en género, aunque sin una regulación que determinara con precisión sus competencias o requisitos.

Esta ausencia de una regulación específica tuvo implicaciones significativas. Por un lado, permitió una flexibilidad que facilitó la incorporación de profesionales con trayectorias diversas y experiencias enriquecedoras en el ámbito de la igualdad. Sin embargo, también dio lugar a desigualdades en la calidad de los servicios prestados y a la falta de mecanismos de control para garantizar el cumplimiento efectivo de las normativas de igualdad. La inexistencia de un criterio único sobre la capacitación requerida para desempeñar estas funciones generó incertidumbre tanto para las administraciones y las empresas que contrataban estos servicios como para los propios profesionales, que no contaban con una acreditación oficial que respaldara su especialización en materias que afectan a los derechos de las mujeres y a la erradicación de las múltiples formas de discriminación por razón de sexo (violencia de género, discriminación salarial, empleo y desempleo femenino, presencia en puestos de responsabilidad, falta de corresponsabilidad en la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, etc.).

En el año 2013, se aprobó el Real Decreto 779/2013, de 11 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género y se fijan sus enseñanzas mínimas. Este perfil profesional se enmarca en el nivel formativo de la formación profesional de grado superior y ha supuesto un primer paso en la regulación de una formación con prospección de aplicar las políticas de igualdad, y de ejercer una intervención de calidad con respecto a las mismas, como se establece en su artículo 8. De acuerdo con su normativa reguladora, las personas promotoras de igualdad ejercen su profesión en el ámbito público y privado, en el sector de la prestación de servicios de igualdad de género, en diferentes instituciones y entidades que prestan servicios de carácter económico y comunitario orientados hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres: asociaciones, fundaciones, instituciones, sindicatos, empresas, consultoras, servicios municipales, organismos de igualdad y centros comunitarios, entre otros. De esta forma, las personas promotoras de igualdad de género se conciben como una figura esencial para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en tanto que se trata de un perfil enfocado a la intervención social, educativa, y laboral que incorpora la promoción de la igualdad y la perspectiva de género de forma transversal en su actuación.

Con el objetivo de seguir en esta línea de defensa y garantía de unas políticas públicas de calidad, se hace necesario regular oficialmente la profesión de las y los Agentes de Igualdad, que se configuran como un perfil enfocado en el diagnóstico, diseño, desarrollo y evaluación de políticas, planes, protocolos y proyectos en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Las y los Agentes de Igualdad vienen actuando históricamente y hasta la actualidad como una categoría profesional superior a las promotoras de igualdad, en tanto que ambas profesiones se complementan y son indispensables para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres.

En este contexto, la regulación de la figura del Agente de Igualdad surge como una respuesta a la necesidad de establecer criterios claros que permitan garantizar la profesionalización del sector y la eficacia en la implementación de políticas de igualdad. Sin embargo, cualquier propuesta normativa debe partir del reconocimiento de esta realidad previa, considerando tanto los avances logrados como las carencias identificadas en la praxis de las y las profesionales que han trabajado en la promoción de la igualdad de género.

La regulación propuesta contribuirá a garantizar que esta labor sea desempeñada por personas que cuenten con la **formación universitaria específica** y con **conocimientos técnicos especializados en igualdad**, conforme a los principios recogidos en la normativa vigente. En ningún caso se establece la regulación como una medida de cierre de mercado o de reserva exclusiva de actividad con fines protecciónistas, sino como una **exigencia derivada de los compromisos sociales y jurídicos del Estado en materia de igualdad**

En conclusión, la norma proyectada es idónea para alcanzar los objetivos perseguidos, en tanto que permite establecer un estándar común de cualificación profesional, fortalece la eficacia de las políticas públicas de igualdad y contribuye a consolidar la profesionalización de una función que incide directamente en la garantía de los derechos fundamentales de las mujeres y en la erradicación de las múltiples formas de discriminación por razón de sexo.

### **3.-NO DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE NACIONALIDAD Y RESIDENCIA**

De conformidad con lo establecido en el **artículo 5 del Real Decreto 472/2021**, de 29 de junio, la regulación de la profesión de **Agente de Igualdad** no introduce restricciones discriminatorias, ya sean directas o indirectas, que puedan suponer una barrera injustificada para el acceso o ejercicio de la profesión. En particular, se garantiza que **la nacionalidad, el lugar de residencia habitual o el país de establecimiento** del o de la Agente de Igualdad **no constituirán en ningún caso un criterio excluyente o limitador** del ejercicio profesional, en línea con el principio de **libre circulación de personas y servicios** en el mercado interior de la Unión Europea.

Los **requisitos de acceso a la profesión**, entre los que se incluirán la formación universitaria y la especialización técnica en igualdad, se diseñarán de manera **objetiva, transparente y proporcionada** a los fines perseguidos, sin introducir requisitos que puedan representar de facto una **discriminación encubierta** hacia la ciudadanía de otros Estados miembros. La normativa asegurará que tales requisitos estén directamente relacionados con la **idoneidad para el ejercicio profesional** y no supongan una carga administrativa o económica innecesaria.

Dado que en la actualidad **no existe una armonización a nivel europeo** sobre la regulación de la profesión de Agente de Igualdad, corresponde al Estado español establecer criterios que permitan **reconocer el acceso a esta profesión a cualquier persona que, residiendo en un Estado miembro,** acredite el cumplimiento de los requisitos previstos en la norma reguladora. Este enfoque contribuye activamente a **garantizar la libre circulación de profesionales cualificados** y evita cualquier forma de discriminación en el acceso y ejercicio de la actividad, cumpliendo con los compromisos derivados de la Directiva 2005/36/CE sobre reconocimiento de cualificaciones profesionales. Asimismo, se facilitará el **reconocimiento académico y profesional de títulos** expedidos en otros Estados miembros, siempre que cumplan los niveles formativos exigidos.

Por otra parte, se evitarán restricciones indirectas derivadas de **falta de transparencia, lentitud de los procedimientos, requisitos innecesarios o desproporcionados** que puedan suponer obstáculos injustificados para profesionales de otros Estados. La regulación se articulará, por tanto, bajo los principios de **acceso equitativo, igualdad de oportunidades y justicia material**, sin crear desventajas competitivas entre nacionales y no nacionales.

En definitiva, la regulación de la profesión de Agente de Igualdad no solo garantiza el acceso justo y no discriminatorio al ejercicio profesional, sino que se alinea con los objetivos del mercado interior de la UE, promoviendo **la movilidad laboral, la cooperación entre Estados miembros y la prestación eficaz de servicios en un ámbito de interés general** como es la promoción de la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. La acreditación profesional obligatoria se justifica únicamente por la necesidad de asegurar la cualificación técnica de quienes ejercen una función estratégica en la aplicación de políticas públicas en esta materia, y **no como una medida restrictiva basada en la nacionalidad o la residencia**.

#### **4-. JUSTIFICACIÓN POR OBJETIVOS DE INTERÉS PÚBLICO**

El avance en la igualdad efectiva de mujeres y hombres es parte fundamental del crecimiento y la transformación social de nuestro país. Hemos recorrido un largo y fructífero camino, la lucha por la igualdad ha conseguido remover muchos obstáculos y abrir numerosas puertas; España ha crecido, gracias a estos avances se ha convertido en un país más igualitario, más democrático y más justo.

Las formas de actuación a lo largo de estos años han ido evolucionando, desde la eliminación de la discriminación legislativa, pasando por las acciones positivas, el mainstreaming o transversalidad y la integración de las políticas de igualdad en las políticas generales.

En nuestro país, se han ido desarrollando diferentes normativas con el fin de marcar el camino para lograr la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres:

- Constitución Española, artículo 14: “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”.
- Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, establece un marco legal para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género en España, protegiendo a las víctimas y garantizando sus derechos. Introduce medidas en los ámbitos penal, civil, educativo, social y laboral, asegurando una respuesta integral. En este contexto, la figura del Agente de Igualdad es clave para garantizar la aplicación efectiva de estas medidas, promoviendo políticas de igualdad en empresas, instituciones y educación.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre

mujeres y hombres, en su artículo 4 señala que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Por su parte, el artículo 15 hace referencia a que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

- Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, prevé que la comisión negociadora del plan de igualdad pueda contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en igualdad entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, tiene como objetivo garantizar y promover la igualdad de trato en todos los ámbitos de la sociedad, previniendo y eliminando cualquier forma de discriminación por razones como origen racial o étnico, sexo, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, religión, entre otras. Además, busca proteger a las víctimas, establecer mecanismos de denuncia y sanción, garantizar la igualdad de oportunidades en ámbitos como el empleo, la educación y la vivienda, así como fomentar la sensibilización y la educación en valores de respeto y diversidad.

- [Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual](#), que tiene por finalidad la adopción y puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas administraciones públicas que garanticen la sensibilización, prevención, detección y la sanción de las violencias sexuales, establece obligaciones para todas las empresas de establecer protocolos para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y promover la sensibilización y formación para la protección integral contra las violencias sexual a toda la plantilla.
- [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público](#), establece que las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, debiendo aprobar, al inicio de cada legislatura, un plan para la igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos.
- [Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local](#), que en su artículo 25.2.o), otorga competencias plenas a todas las administraciones locales de España las actuaciones en materia de promoción de la igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género.
- [Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria](#), da respuesta a esta reivindicación histórica incorporando en su disposición final sexta una modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Con una disposición adicional trigésima segunda “regulación del acceso a la profesión de agente de igualdad”.

Pese a los avances hechos para alcanzar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en los últimos años, éste es un derecho todavía sin alcanzar, y queda mucho camino por andar para eliminar las significativas brechas de género que existen en la sociedad. Se trata de desigualdades estructurales entre mujeres y hombres en diversos ámbitos, como la brecha salarial, la brecha en pensiones, el acceso a puestos de liderazgo, la segregación horizontal que concentra a las mujeres en los empleos menos valorados y con peores condiciones laborales, la falta de corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados, entre otros.

**Estas desigualdades estructurales** exigen que la normativa anteriormente señalada vaya acompañada de una intervención profesionalizada, sistemática y especializada. Estas intervenciones han de ser realizadas por profesionales con cualificación, y formación específica para diagnosticar, diseñar, implementar y evaluar políticas públicas con perspectiva de género. No puede garantizarse la efectividad de estas políticas si su ejecución queda en manos de personal sin la formación específica precisa en materia de igualdad.

**Es por esto que, la regulación de esta profesión responde a razones imperiosas de interés general, en concreto por objetivos de política social de acuerdo con el artículo 6 del Real Decreto 472/2021, de 29 de junio, dado que la protección de los derechos fundamentales de las mujeres se constituye como tal.** Esta realidad justifica la necesidad de regular el perfil profesional de Agente de Igualdad, una figura clave para la implementación efectiva de políticas públicas, estrategias, planes y programas que permitan garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en todos los ámbitos.

El perfil de la o el Agente de Igualdad requiere una formación altamente especializada debido a la complejidad de su labor, que abarca conocimientos en derecho, sociología, economía, políticas públicas y metodologías de intervención social. Por ello, se establece la necesidad de que esta formación sea oficial y estructurada, a través de estudios de máster de Agente de Igualdad o un grado de estudios de género, feministas y políticas públicas de igualdad que garanticen la adquisición de competencias técnicas y metodológicas.

Además de asegurarse la protección de derechos de las mujeres a través de la profesionalización de esta figura, se contribuye también a mejorar la calidad y eficacia de las medidas de igualdad, asegurando su correcta implementación y supervisión para erradicar las múltiples discriminaciones por razón de sexo. La existencia de profesionales con la debida cualificación evita la adopción de medidas ineficaces o mal diseñadas, lo que redunda en un mejor aprovechamiento de los recursos públicos y privados destinados a la igualdad de género. En este sentido, la regulación de la o el Agente de Igualdad no solo responde a una demanda social y a compromisos internacionales en materia de igualdad, sino que también se configura como una necesidad estructural para garantizar una sociedad más justa y equitativa.

La regulación de la profesión de Agente de Igualdad no responde a motivos meramente económicos o administrativos, sino que es esencial para asegurar la adecuada implementación de los compromisos asumidos por el Estado en materia de igualdad de género y protección de los derechos fundamentales de las mujeres reconocidos por la **Constitución Española** y por el corpus legislativo nacional e internacional.

La regulación también da respuesta a una **demandasostenida del movimiento feminista, de entidades sociales especializadas y de los y las propias profesionales** que, en ausencia de un marco común, han desarrollado su labor en condiciones de precariedad, desregulación e inseguridad jurídica.

Además, esta figura es reconocida de facto en numerosos niveles de la administración y en el sector privado, pero sin un perfil normativo unificado. Esta situación genera desigualdades en el acceso al empleo, en las condiciones laborales y en la calidad de los servicios prestados.

En conclusión, la regulación responde tanto a una **exigenciademocrática** como a una **necesidad técnica**: establecer una definición profesional que delimita competencias, criterios formativos y mecanismos de habilitación, en línea con la Directiva (UE) 2018/958 y con el principio de interés general que informa toda restricción legítima al acceso a una profesión y está, por tanto, **plenamente justificada por objetivos de política social conforme al artículo 6 del Real**

**Decreto 472/2021, de 29 de junio, que incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2018/958 relativa al test de proporcionalidad.**

## **5.- PROPORCIONALIDAD**

La regulación del acceso y ejercicio de la profesión de **Agente de Igualdad**, mediante la exigencia de una **acreditación profesional obligatoria basada en formación universitaria específica**, se ajusta plenamente al principio de proporcionalidad contemplado en el **artículo 7 del Real Decreto 472/2021, de 29 de junio**.

Los requisitos propuestos para ejercer la profesión de Agente de Igualdad son **adecuados, necesarios y equilibrados** en relación con el objetivo legítimo que persigue: **la implementación efectiva de las políticas públicas de igualdad, protección de los derechos fundamentales de las mujeres y la erradicación de las desigualdades y discriminaciones estructurales entre mujeres y hombres**, que constituyen una razón imperiosa de interés general de acuerdo con la normativa europea y nacional.

### **a. Beneficios generales**

#### **➤ Mejora la profesionalización del sector y la seguridad jurídica**

La acreditación profesional obligatoria garantiza que quienes ejerzan la profesión de Agente de Igualdad dispongan de **un nivel homogéneo y suficiente de cualificación técnica y metodológica**, asegurando que su intervención profesional esté alineada con los principios jurídicos, éticos y técnicos que rigen las políticas públicas de igualdad. Esta medida resulta **adecuada** para garantizar la calidad y la coherencia en la implementación de planes, estrategias y acciones de igualdad en el sector público y privado, y refuerza la protección de derechos fundamentales, en particular, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Actualmente, el sector presenta **una gran diversidad de perfiles profesionales, niveles formativos y metodologías**, lo que ha generado un alto grado de dispersión y desigualdad en el acceso a la profesión, así como una falta de garantía respecto a la calidad de los servicios prestados. Esta situación ha provocado incertidumbre tanto entre los profesionales como entre las entidades

contratantes (administraciones, empresas, organizaciones del tercer sector), dificultando la consolidación de estándares comunes y prácticas contrastadas. En este contexto, **la existencia de una acreditación oficial basada en requisitos claros y objetivos se configura como un mecanismo idóneo para profesionalizar el sector y aportar seguridad jurídica.**

La falta de regulación no hace posible cuantificar el número de personas que en la actualidad se encuentran ejerciendo como Agentes de Igualdad. Se señalan a continuación algunos datos que, sin tener carácter exhaustivo, pueden ayudar a comprenderlo:

- Se encuentran ejerciendo como Agentes de Igualdad personas que han cursado un Master en estudios feministas y de género. Cabe señalar que, solamente desde el año 2020 hasta la actualidad, el total de tituladas y titulados en estos estudios de postgrado es de 3.181 personas, si bien, como ya se ha señalado anteriormente, se encuentran ejerciendo personas que no han realizado estudios universitarios de género y han realizado cursos con contenidos de distinta índole y duración impartidos por consultoras y otros centros privados de formación.
- En el directorio de empresas españolas Empresite, aparecen inscritas 11.551 empresas de consultoría de igualdad. <https://empresite.eleconomista.es/Actividad/CONSULTORIA-DE-IGUALDAD/> Las personas que trabajan en estas consultorías se encuentran ejerciendo como Agentes de Igualdad.
- Entre los profesionales que, en la actualidad, se encuentran asesorando en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de igualdad a las empresas, se encuentran los Graduados y las Graduadas Sociales. De acuerdo con los datos del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, existen 43 Colegios provinciales que aglutinan a más de 22.000 profesionales.
- La Asociación Nacional de Agentes de Igualdad (ANAI) cuenta con un Registro de Agentes de Igualdad, con más de 500 personas registradas (con formaciones diversas impartidas por la propia Asociación).
- Si bien no es posible cuantificar el número de Entidades Locales que han convocado plazas para proveer puestos de Agente de Igualdad, a modo de ejemplo, de acuerdo con los datos reflejados en la memoria semestral

de 2024 de la Red Valenciana de Igualdad, coordinada por la Generalitat de Valenciana, esta red está integrada por 68 ayuntamientos y 18 mancomunidades subvencionadas para contratar Agentes y Promotores/as de igualdad.

- De acuerdo con los datos extraídos del Informe Anual 2024 del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE, a 31 de diciembre de 2024 había 273 personas demandantes de empleo de Agente de Igualdad y a lo largo del año 2024 se realizaron 800 contratos a un total de 629 personas. Así mismo había 151 personas demandantes de empleo de Promotor/a de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y durante 2024 se realizaron 1.300 contratos correspondientes a 923 personas.

En definitiva, la regulación aporta claridad y coherencia al acceso a la profesión, y facilita la identificación de las y los profesionales acreditados, tanto por parte de la ciudadanía como por parte de entidades públicas y privadas que contratan servicios especializados en igualdad.

Esta transparencia favorece la competencia leal, evita la disparidad de perfiles académicos y profesionales y consolida el reconocimiento social de un perfil estratégico para la transformación estructural necesaria en nuestra sociedad para garantizar el pleno derecho a la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades de mujeres y hombres.

En este sentido, **la acreditación no se establece con fines protecciónistas ni como una barrera de acceso, sino como una garantía para la ciudadanía, las administraciones y el tejido institucional y empresarial**, en cuanto a la idoneidad de las personas que ejercen funciones esenciales en la implementación del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

#### ➤ ***Facilita la movilidad profesional***

La ley facilita la movilidad de las y los profesionales tanto a nivel nacional como internacional, lo que tiene varios beneficios:

- Reconocimiento de titulaciones extranjeras: Las titulaciones obtenidas en otros estados miembros de la Unión Europea o en estados con acuerdos de libre circulación de trabajadores y trabajadoras serán reconocidas,

facilitando la movilidad profesional y evitando la discriminación por nacionalidad.

- Unidad de mercado: La ley garantiza la unidad de mercado para el desempeño de los servicios profesionales, permitiendo que las y los profesionales puedan ejercer en cualquier parte del territorio nacional sin restricciones basadas en su lugar de residencia.

➤ **Promueve la igualdad y no discriminación**

La regulación propuesta promueve la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso y ejercicio de la profesión de Agente de Igualdad toda vez que establece requisitos de cualificación profesional sin hacer distinciones basadas en el sexo, origen étnico, religión, orientación sexual u otras características personales, lo que promueve la igualdad de trato y de oportunidades.

La regulación propuesta se ha adoptado tras una rigurosa valoración de los derechos y objetivos implicados. Por un lado, se ha considerado el derecho de acceso a una profesión, la libertad de circulación de personas y la libre prestación de servicios; por otro, la necesidad de proteger los derechos fundamentales y de garantizar la eficacia de las políticas públicas en materia de igualdad.

*b. Evaluación de las restricciones impuestas*

Asimismo, a los efectos de estudiar la proporcionalidad de la norma proyectada se analizan las restricciones impuestas, como los requisitos de titulación. Estas restricciones pueden limitar el acceso a la profesión, pero son necesarias para asegurar la seguridad en la prestación de los servicios prestados por las y los Agentes de Igualdad.

➤ ***Requisitos de titulación.***

La ley exige que quienes vayan a desarrollar la profesión de Agente de Igualdad posean titulaciones superiores específicas, como el título de grado, posgrado o equivalente del ámbito de conocimiento de estudios de género, estudios

feministas y políticas públicas de igualdad. No obstante, dicha restricción está justificada por los siguientes motivos:

- Disponer de **un nivel homogéneo y suficiente de cualificación técnica y metodológica**, asegurando que su intervención profesional esté alineada con los principios jurídicos, éticos y técnicos que rigen las políticas públicas de igualdad
- **Estándares uniformes:** Establece un estándar uniforme de cualificación profesional, lo que facilita la movilidad profesional y la unidad de mercado.
- **Acceso a la profesión:** Puede limitar el acceso a la profesión para aquellas personas que no posean las titulaciones requeridas, pero se considera necesario para asegurar la calidad y seguridad en la prestación de los servicios. Asimismo, reconoce y valora las trayectorias de quienes han trabajado durante años en el ámbito sin una regulación específica. Evita exclusiones injustas, refuerza la profesionalización del sector, y facilita una transición ordenada hacia un entorno regulado, respetando la equidad, la seguridad jurídica y los derechos adquiridos.

➤ ***Colegiación no obligatoria.***

La norma proyectada dispone que no es obligatoria la colegiación para poder ejercer. No se manifiesta una intensidad en las razones imperiosas de interés general de tal magnitud que exija la referida colegiación obligatoria; especialmente cuando el Tribunal Constitucional en su Sentencia 3/2013, de 17 de enero de 2013, que los colegios profesionales voluntarios son el modelo común desde la entrada en vigor de la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.

➤ ***Reserva de denominación.***

La denominación de la profesión de “Agente de Igualdad” queda reservada a quienes reúnan los requisitos necesarios para poder ejercerla. Dicha restricción está justificada por los siguientes motivos:

- Claridad y transparencia: Evita confusiones y Asegura que solo los y las profesionales cualificadas puedan utilizar la denominación, protegiendo así a entidades tanto públicas como privadas que vayan a hacer uso de estos servicios.
- Uso de títulos: Restringe el uso de la denominación a aquellos que cumplan con los requisitos, pero es necesario para asegurar la claridad y transparencia en la prestación de servicios.

No obstante, la reserva de denominación, aunque necesaria, por sí sola no evitaría que, tras la finalización del período transitorio, se pudiera contratar para la realización de funciones de gran especificidad y conocimiento técnico en igualdad entre mujeres y hombres a perfiles con una cualificación menor a la que solicita en la ley (FP de grado Superior o certificados de profesionalidad de nivel 3 en Promoción para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres). Por tanto, la reserva de denominación perpetuaría la situación actual y se seguirían produciendo intervenciones deficientes, ya que no existen garantías de que esos perfiles con menor formación no puedan seguir realizando funciones para las que no están suficientemente capacitados.

### **C. Regulación de Actividades Profesionales Reservadas**

Las actividades profesionales reservadas a la profesión regulada de Agente de Igualdad son las siguientes:

- a) Realizar asesoramiento externo a las comisiones negociadoras de los planes de igualdad para la elaboración de su diagnóstico, incluida la auditoría retributiva, el diseño de medidas, implementación, seguimiento y evaluación, tanto en el ámbito público como privado.
- b) Impartir formación para la elaboración del diagnóstico, diseño de medidas, implementación, seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como sobre los instrumentos de transparencia e igualdad retributiva: registro retributivo, valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género y auditorías retributivas con perspectiva de género. Sin perjuicio de las labores

formativas que corresponden al personal docente e investigador de las universidades de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

- c) Realizar el asesoramiento externo en la elaboración e implantación de protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.
- d) Prestar asistencia técnica a las administraciones y poderes públicos para la planificación, programación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas, estrategias, planes y programas dirigidos a fomentar la igualdad efectiva de mujeres y hombres y garantizar la ausencia de discriminación por razón de sexo.
- e) Coordinar y supervisar las intervenciones de las y los titulados en Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género, en su caso.

El ejercicio de estas funciones requiere, no solo formación técnica general, sino una cualificación específica en igualdad y en análisis estructural y perspectiva de género. Estas funciones inciden directamente en el cumplimiento de obligaciones legales por parte de las empresas y administraciones públicas, con efectos sobre derechos fundamentales.

El ordenamiento español reconoce que determinadas actividades cuyo ejercicio incorrecto puede afectar a derechos fundamentales, a la seguridad jurídica o al bienestar colectivo deben estar reservadas a profesionales con formación reglada y habilitación expresa.

Este principio está consagrado en el artículo 36 de la Constitución Española, así como en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, especialmente SSTC 42/1986 y 166/1992, que afirman que la reserva de actividad es un instrumento legítimo para proteger el interés público.

La profesión de Agente de Igualdad se sitúa claramente en este grupo porque sus actuaciones inciden en ámbitos protegidos constitucionalmente: el derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación (art. 14 CE) y el mandato de promover las condiciones para que la igualdad sea real efectiva (art. 9.2 CE)

La realidad actual demuestra que existe una oferta creciente y no siempre cualificada de servicios en materia de igualdad. El servicio de asesoramiento a empresas para la elaboración de planes y medidas de igualdad del Instituto de

las Mujeres constata que muchas consultoras carecen de conocimientos suficientes, lo que provoca la elaboración de diagnósticos deficientes, medidas ineficaces y planes de igualdad de baja calidad que perjudican a las propias empresas y afectan negativamente al cumplimiento normativo.

Si bien, desde su creación, este servicio se dirige a las empresas, desde la publicación en 2020 de los reales decretos 901/2020, de 13 de octubre y 902/2020, de 13 de octubre, que regulan los planes de igualdad y los instrumentos de transparencia retributiva, respectivamente, se ha ido produciendo un cambio en el perfil de las organizaciones que formulan consultas a este servicio. Un porcentaje muy elevado de las consultas atendidas son formuladas por personas que trabajan en consultoras, asesorías laborales y despachos de abogacía, asesorando a las empresas en la elaboración de planes de igualdad, registros retributivos, auditorías retributivas, valoraciones de puestos de trabajo, protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón sexo, entre otras, y que carecen de la formación y capacitación necesaria para llevar a cabo estas funciones.

Desde el 1 de enero de 2023 hasta la fecha, el servicio de asesoramiento ha atendido un total de 4.453 consultas, de las cuales 1.654 son consultas realizadas por personas que trabajan en consultoras, gestorías, asesorarías laborales y despachos de abogacía, asesorando a las empresas.

AÑO	CONSULTAS TOTALES	CONSULTAS CONSULTORA	% CONSULTORAS
2025	895	340	37,99%
2024	1543	665	37,99%
2023	2015	649	32,21%
<b>TOTAL</b>	<b>4453</b>	<b>1654</b>	<b>37,14%</b>

Esta falta de formación y capacitación de muchos de los perfiles profesionales que están asesorando a las empresas también se deja ver en las actividades de formación que el servicio de asesoramiento del Instituto de las Mujeres lleva a cabo. A modo de ejemplo, en los últimos seminarios web realizados “Prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en el ámbito laboral”, celebrado el 16/09/2025 o “Claves para el seguimiento del plan de igualdad” celebrado el 16/10/2025, al

menos un 30% de las personas participantes en estos seminarios se encontraban asesorando a empresas.

Si no se realiza una reserva de actividad para las y los Agentes de Igualdad, en la práctica, persistiría la misma situación que se pretende atajar con la regulación de la profesión, es decir, que personas sin cualificación ni experiencia, puedan estar asesorando a las comisiones negociadoras de los planes de igualdad para la elaboración de su diagnóstico, incluida la auditoría retributiva, el diseño de medidas, implementación, seguimiento y evaluación; o impartiendo formación sobre planes de igualdad y sobre los instrumentos de transparencia e igualdad retributiva: registro retributivo, valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género y auditorías retributivas con perspectiva de género; asesorando en la elaboración e implantación de protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual, o prestando asistencia técnica a las administraciones y poderes públicos para la planificación, programación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas, estrategias, planes y programas dirigidos a fomentar la igualdad efectiva de mujeres y hombres y garantizar la ausencia de discriminación por razón de sexo.

Solamente intervenciones rigurosas y de calidad serán capaces de generar los cambios que han de operarse en nuestra sociedad y, precisamente, este es uno de los motivos por los que es preciso regular la profesión y reservar actividades exclusivamente para las y los Agentes de Igualdad.

En conclusión, la reserva de actividad, junto con la reserva de denominación, garantiza que tareas estratégicas —como el diseño, implementación y evaluación de planes de igualdad, la elaboración de auditorías retributivas o la aplicación de instrumentos de transparencia— solo puedan ser realizadas por las y los agentes de igualdad, que habrán recibido una formación especializada para poder hacerlo más allá del periodo transitorio.

Así, la suma de ambas opciones (reserva de denominación y de actividad) es adecuada y proporcionada. No habiendo en ningún caso riesgo de insuficiencia de profesionales a la luz de los datos expuestos en este documento.

## **5. Formación**

De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional trigésimo segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22, de marzo, accederán a la profesión de agentes de igualdad las personas que estén en posesión de un título de grado, posgrado o equivalente del ámbito de conocimiento de estudios de género, estudios feministas y políticas públicas de igualdad, incorporado en el anexo I del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, o cuenten con una amplia y acreditada experiencia en el diseño, desarrollo e implementación de políticas de igualdad.

La misma disposición establece que, en el plazo de seis meses, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, aprobará la propuesta para establecer el carácter oficial de título de agente de igualdad, con su desarrollo reglamentario y precisará por Orden Ministerial los requisitos para la verificación de los títulos y la acreditación de la experiencia que habiliten para el ejercicio de la profesión.

Con base en lo anterior, la norma proyectada prevé que la obtención del título oficial para el ejercicio de la profesión se puede realizar a través de dos vías:

- a) Un título universitario oficial de Grado o equivalente en el ámbito de conocimiento de estudios de género, estudios feministas y políticas públicas de igualdad, incorporado en el anexo I del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, que cumpla con los requisitos contemplados en el artículo 6.
- b) Un título oficial habilitante de Máster Universitario en Agente de Igualdad, que se enmarca dentro del ámbito de conocimiento de estudios de género, estudios feministas y políticas públicas de igualdad, incorporado en el anexo I del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas

universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, que cumpla con los requisitos contemplados en el artículo 6.

Esta alternativa sólo será posible cuando la persona que acceda al Máster esté en posesión de un título universitario oficial de Licenciatura, Diplomatura o Grado español, o equivalente, o títulos del mismo nivel que el título español de Grado o Máster expedidos por universidades e instituciones de educación superior de un país del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) que en dicho país permita el acceso a los estudios de Máster, distintos al del apartado anterior.

De igual modo, podrán acceder a un Máster universitario de Agente de Igualdad las personas en posesión de títulos procedentes de sistemas educativos que no formen parte del EEES, que equivalgan al título de Grado, sin necesidad de homologación del título, pero sí de comprobación por parte de la universidad del nivel de formación que implican, siempre y cuando en el país donde se haya expedido dicho título permita acceder a estudios de nivel de postgrado universitario.

Además, se contempla una vía de acceso **transitoria y excepcional** para quienes, no contando con la titulación oficial requerida, puedan acreditar una experiencia profesional previa suficiente en funciones equiparables a las del artículo 3 y 4 de la ley, a las competencias que se desarrollen reglamentariamente, y estén en posesión de un título de Técnico/a de Grado Superior de Formación Profesional, o de un título universitario de grado o postgrado distinto del previsto en el apartado b) de la disposición transitoria primera. Para ello, la norma habilita a la persona titular del Ministerio de Igualdad para que desarrolle reglamentariamente por orden ministerial los requisitos para la acreditación de las condiciones que les permitan acceder a la profesión de Agente de Igualdad.

En concreto, desde la entrada en vigor de la orden ministerial y durante un periodo de diez años desde su entrada en vigor, podrán ser habilitadas para el ejercicio profesional, según los requisitos y el procedimiento que se determinen reglamentariamente, quienes no contando con la titulación exigida a la entrada en vigor de esta ley:

a) Puedan acreditar una experiencia laboral de, al menos, tres años continuados o cinco años discontinuos, en el desarrollo de las funciones previstas para el ejercicio de la profesión de agente de igualdad en el artículo 3 y 4 y de las competencias que se establezcan reglamentariamente mediante Real Decreto, y estén en posesión de un título de Técnico/a de Grado Superior de Formación Profesional, o de un título universitario de grado o postgrado distinto del previsto en el apartado b).

b) Puedan acreditar la obtención de un título universitario de grado o postgrado en el ámbito de conocimiento de estudios de género, estudios feministas y políticas públicas de igualdad, incorporado en el anexo I del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, siempre que dichas titulaciones cumplan con lo dispuesto en la orden ministerial mencionada.

Por último, la norma prevé que, en tanto no se produzca el desarrollo reglamentario referido y, en todo caso, hasta la finalización del período transitorio, quienes ejerzan funciones atribuidas o reservadas por la ley a los y las agentes de igualdad, podrán seguir desarrollando dichas actividades en las mismas circunstancias que con anterioridad a la entrada en vigor de la ley.

## **6. EVALUACIÓN DE ALTERNATIVAS**

Para la garantía de la razón imperiosa de interés general consistente en la implementación efectiva de las políticas públicas de igualdad y la erradicación de las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres, que constituyen una razón imperiosa de interés general de acuerdo con la normativa europea y nacional, se han considerado las siguientes alternativas:

### **1. Continuar con un modelo de libre acceso, sin regulaciones profesionales de ningún tipo.**

Este modelo parte de la no intervención normativa en el ejercicio profesional. Bajo este sistema, cualquier persona, independientemente de su formación o

experiencia, podría desempeñar funciones vinculadas a la igualdad de género sin requisitos específicos.

Entre las alternativas consideradas, se encuentra la opción de no regular la profesión de Agente de Igualdad, lo que supondría continuar con la situación actual. Esta alternativa presenta importantes inconvenientes. La ausencia de una regulación impide garantizar estándares mínimos de cualificación y homogeneidad en las intervenciones, lo que puede derivar en la adopción de medidas ineficaces o mal diseñadas, lo que redunda en un mal aprovechamiento de los recursos públicos y privados destinados a la igualdad de género y puede conducir a incrementar las brechas de género y a perpetuar las discriminaciones y desigualdades estructurales. Asimismo, dificulta la exigencia de responsabilidad y calidad en el desempeño profesional, limita la capacidad de evaluación y seguimiento efectivo de las políticas públicas de igualdad, y obstaculiza el reconocimiento institucional del perfil profesional. En última instancia, esta falta de regulación podría generar desigualdades significativas en la prestación de servicios tanto en el ámbito público como en el privado.

Estos elementos han llevado a descartar esta opción.

## **2. Introducir un modelo de registro declarativo a efectos de transparencia para poder ejercer ciertas actividades**

Una segunda alternativa valorada consiste en la creación de un registro público de profesionales del ámbito de la igualdad, de carácter voluntario y sin efectos habilitantes. Esta medida tendría como objetivo principal mejorar la transparencia del sector y facilitar la identificación de profesionales activos. Entre sus ventajas, se encuentra una leve mejora en la organización del colectivo y en su visibilidad, así como una escasa carga normativa y económica. Además, podría resultar útil para las administraciones públicas en procesos de contratación. Sin embargo, esta opción presenta importantes limitaciones: no establece requisitos ni estándares de acceso a la actividad, no garantiza la calidad ni la competencia profesional, y carece de mecanismos que otorguen seguridad jurídica o respaldo institucional al ejercicio de la profesión. Tampoco responde de forma eficaz al interés general de asegurar una implementación rigurosa de las políticas públicas de igualdad. En consecuencia, si bien podría considerarse como una medida complementaria, esta opción resulta claramente

insuficiente como alternativa principal, ya que la mera inscripción sin exigencias vinculantes no cumple con los principios de idoneidad y necesidad exigidos para la regulación de una profesión que incide directamente en derechos fundamentales.

Esta opción queda descartada por no aportar un valor añadido a la protección del interés público esencial: el efectivo derecho a la igualdad real y efectiva de mujeres y hombre

### **3. Introducir una reserva de actividad profesional accesible solo mediante titulaciones académicas**

Una tercera alternativa valorada consistía en establecer una reserva de actividad profesional accesible únicamente a través de titulaciones académicas oficiales específicas, como grados universitarios o títulos de formación profesional de nivel superior vinculados al ámbito de la igualdad de género. Esta opción permitiría garantizar conocimientos especializados y estandarizados, facilitaría la verificación de competencias técnicas y teóricas, y simplificaría los mecanismos de supervisión administrativa y jurídica del ejercicio profesional. Sin embargo, esta alternativa presenta serias limitaciones. Excluiría de forma automática a un amplio colectivo de personas con una trayectoria profesional consolidada, muchas de las cuales han desarrollado su labor en ausencia de una formación reglada específica. Esta exclusión afectaría especialmente a mujeres que han trabajado históricamente desde el activismo, la intervención comunitaria o el tercer sector, generando un impacto negativo en términos de equidad. Asimismo, impondría una barrera de acceso absoluta basada exclusivamente en criterios académicos, lo que podría vulnerar el principio de proporcionalidad. Por todo ello, esta opción ha sido descartada por considerarse excesivamente restrictiva y no ajustada a las necesidades reales del sector ni al interés general.

### **4. Introducir una reserva de actividad profesional accesible mediante titulaciones académicas y que, de forma transitoria, permita la acreditación de experiencia profesional previa (OPCIÓN SELECCIONADA)**

En su lugar, se ha seleccionado una alternativa más equilibrada: la introducción de una reserva de actividad profesional que, con carácter general, exija la posesión de una titulación académica oficial de master de Agente de igualdad o grado o licenciatura relacionada con la igualdad de género, pero que contemple una vía de acceso transitoria y excepcional para quienes puedan acreditar una experiencia profesional previa suficiente en funciones equiparables.

Esta opción garantiza un nivel común de cualificación académica a medio y largo plazo, al tiempo que reconoce y valora las trayectorias de quienes han trabajado durante años en el ámbito sin una regulación específica. Evita exclusiones injustas, refuerza la profesionalización del sector, y facilita una transición ordenada hacia un entorno regulado, respetando la equidad, la seguridad jurídica y los derechos adquiridos. Aunque requiere un sistema administrativo robusto para validar adecuadamente la experiencia profesional y una definición clara de los plazos y criterios de la fase transitoria, esta medida constituye la opción más idónea, necesaria y proporcionada para asegurar el interés general.

Permite combinar la exigencia de cualificación con el reconocimiento de la práctica profesional acumulada, cumpliendo con los principios del test de proporcionalidad y con los compromisos del Estado en materia de igualdad y derechos fundamentales.

Así, esta fórmula asegura que tras la publicación de la norma no va a existir falta de profesionales, ni un riesgo de no poder cubrir la demanda de las empresas ya que se prevé un período transitorio de 10 años para que puedan acreditarse como Agentes de Igualdad, no solamente las personas que hayan obtenido un título de Grado o de Máster en Estudios de Género, sino también aquellas personas que, aun no teniendo titulación universitaria, puedan acreditar una experiencia laboral en el diseño, desarrollo e implementación de políticas de igualdad de al menos tres años continuados o cinco discontinuos y estén en posesión, como mínimo, de una titulación de formación profesional de Grado Superior o equivalente. Además, la norma prevé que, hasta la finalización del período transitorio, las y los agentes de igualdad en ejercicio podrán seguir desarrollando la profesión en las mismas circunstancias que antes de la entrada en vigor de esta ley.

## 7. CONCLUSIÓN

El análisis desarrollado en este test de proporcionalidad permite concluir que la regulación de la profesión de Agente de Igualdad responde a una necesidad legítima y urgente de interés general, enmarcada en los principios de política social recogidos en el ordenamiento jurídico español y en la normativa europea. Esta necesidad se basa en la exigencia de dar cumplimiento efectivo a los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Española y en las leyes que conforman el sistema legal de nuestro país en materia de igualdad de género, y no puede considerarse una restricción basada en argumentos de eficiencia administrativa, competitividad económica o mejora de calidad del servicio, que expresamente quedan excluidos como justificaciones legítimas conforme al artículo 6.3 del Real Decreto 472/2021.

El modelo de acceso regulado adoptado —una **reserva de actividad profesional basada en la posesión de una titulación académica específica**, junto con una **vía transitoria de acceso mediante acreditación de experiencia profesional previa**— constituye la opción más adecuada, necesaria y proporcionada para alcanzar los fines públicos perseguidos. Esta fórmula respeta el equilibrio entre los distintos intereses en juego: la necesidad de profesionalizar el sector para garantizar la eficacia de las políticas públicas, el respeto a los derechos adquiridos por profesionales en activo, y la obligación de evitar barreras innecesarias o desproporcionadas al ejercicio profesional.

A diferencia de alternativas más restrictivas, como el acceso exclusivo por vía académica sin reconocimiento de la experiencia previa, esta opción:

- **evita la exclusión injustificada de profesionales competentes**, que han desarrollado funciones de igualdad en contextos públicos, privados o del tercer sector;
- **permite una transición ordenada** hacia un modelo regulado, dotando de seguridad jurídica a profesionales y entidades contratantes;
- y **establece un horizonte claro de profesionalización** futura, fundado en la formación reglada como vía general y estable de acceso.

Este equilibrio resulta esencial para asegurar que la intervención pública no vaya más allá de lo necesario para alcanzar el interés general, en línea con el principio

de proporcionalidad exigido por el Derecho de la Unión Europea. En ese sentido, la vía transitoria está pensada como un mecanismo excepcional, limitado temporalmente, que se justifica únicamente por la necesidad de **no perjudicar a quienes ya vienen contribuyendo al desarrollo efectivo de las políticas de igualdad desde hace años, en un contexto de vacío normativo previo**.

Asimismo, la regulación es plenamente **compatible con el principio de libre circulación de personas y servicios en el mercado interior de la Unión Europea**, ya que no establece discriminaciones por razón de nacionalidad ni impone requisitos contrarios al Derecho comunitario. El acceso a la profesión podrá también realizarse mediante el reconocimiento de titulaciones o experiencia obtenidas en otros Estados miembros, conforme a los mecanismos de homologación y equivalencia vigentes.

Por todo ello, se puede afirmar que la medida de regulación de la profesión de Agente de Igualdad:

- responde a una razón imperiosa de interés general vinculada a la política social y la protección de los derechos fundamentales,
- es idónea para garantizar la consecución de los objetivos que se persiguen,
- no va más allá de lo necesario, y
- se adopta de manera proporcionada y no discriminatoria.

En definitiva, esta regulación no supone una restricción arbitraria ni una barrera injustificada al acceso o al ejercicio de una actividad profesional, sino una medida de orden público basada en la necesidad de dotar de **coherencia, calidad jurídica y legitimidad democrática** al desarrollo de políticas que buscan garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Se trata de una acción pública que fortalece la estructura institucional del Estado social y democrático de derecho, y que **sitúa el derecho a la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades de mujeres y hombres como un eje vertebrador de nuestra sociedad**.