

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO
ESTATUTOS
DEL
ORGANISMO AUTÓNOMO INSTITUTO DE LAS MUJERES
MAYO 2026



RESUMEN EJECUTIVO.

Esta memoria se elabora de conformidad con la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno; el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo; y la Guía Metodológica para la elaboración de la memoria del análisis de impacto normativo, aprobada por Acuerdo del Consejo de Ministros de 11 de diciembre de 2009.

Ministerio / Órgano Proponente	Ministerio de Igualdad, Instituto de las Mujeres, O.A./ Ministerio de Hacienda/ Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública	Fecha	21/05/2026
Título de la Propuesta	Real Decreto por el que se aprueban los Estatutos del Instituto de las Mujeres, O.A.		
Tipo de Memoria	<input checked="" type="checkbox"/> Normal <input type="checkbox"/> Abreviada		
Tramitación urgente	Sí <input type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula.	Se aprueban los Estatutos del Instituto de las Mujeres, O.A.		
Objetivos que se persiguen.	<ol style="list-style-type: none">1. Aprobación de los estatutos del organismo autónomo en los términos exigidos por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.2. Adaptación de la regulación del organismo autónomo a los avances normativos en materia de igualdad entre mujeres y hombres que le afectan, principalmente:<ul style="list-style-type: none">– A la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y su normativa de desarrollo (principalmente Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa", modificado mediante Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo.).		

	<ul style="list-style-type: none"> – Al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. – A la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. – A la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. <p>3. Incorporación del derecho de la Unión Europea y adaptación de la normativa reguladora del Instituto, garantizando así el cumplimiento con el marco jurídico comunitario y la coherencia de nuestro ordenamiento jurídico y sistema institucional con el derecho de la Unión:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Directiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación, y por la que se modifican las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE. – Directiva (UE) 2024/1499, del Consejo, de 7 de mayo de 2024 sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en materia de empleo y ocupación con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro, y por la que se modifican las Directivas 2000/43/CE y 2004/113/C. – Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. – Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas. – Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de
--	---

	<p>igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Artículo 77 del Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) nº 300/2008, (UE) nº 167/2013, (UE) nº 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial). <p>4. Adaptar y reforzar su estructura, organización y recursos a las nuevas atribuciones y competencias que le atribuye la extensa normativa nacional y europea.</p> <p>5. Consolidar al Instituto de las Mujeres como organismo de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo de larga trayectoria y garantizar la efectividad de la tutela frente a cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.</p> <p>6. Perfilar los mecanismos de coordinación necesarios para el ejercicio de sus funciones con otros organismos y autoridades, especialmente con la nueva Autoridad Independiente para la Igualdad de trato y la No Discriminación, A.A.I., en su calidad de organismo de igualdad para la atención frente a diversos motivos de discriminación, para mayor eficacia, coherencia y seguridad jurídica.</p>
<p>Principales alternativas consideradas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aprobación de los Estatutos del organismo vía real decreto. - Modificación del Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo, por el que se establece la nueva regulación del Instituto de la Mujer. - Aprobar los Estatutos en un real decreto ómnibus cuyo objeto es adecuar los estatutos de varios organismos públicos a lo establecido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre. - No acometer ninguna modificación. <p>Se ha optado por la primera alternativa para ajustar la regulación del Instituto de las Mujeres, O.A. a las exigencias de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y al resto de la normativa nacional y europea referenciada.</p>

CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO	
Tipo de propuesta.	Real Decreto.
Estructura de la propuesta.	<p>El proyecto de Real Decreto consta de un artículo único, tres disposiciones adicionales, una disposición derogatoria única y seis disposiciones finales.</p> <p>Por su parte, los Estatutos constan de veintiséis artículos, estructurados en siete capítulos: capítulo I, disposiciones generales, capítulo II, estructura orgánica, capítulo III, funcionamiento, capítulo IV, régimen jurídico, capítulo V, personal, capítulo VI, transparencia, acceso, accesibilidad, ajustes razonables y colaboración con otros organismos, y capítulo VII, asesoramiento jurídico al Instituto.</p>
Informes recabados.	<p>Se recabarán los siguientes informes:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Hacienda, de conformidad con lo previsto en el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, emitido con fecha 10 de abril de 2026. – Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, de conformidad con lo previsto en el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, emitido en fecha 11 de mayo de 2026. – Informe competencial del Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática, de conformidad con lo previsto en 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 lo previsto en el artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre. – Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Igualdad de conformidad con lo previsto en el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, – Dictamen de la Comisión Permanente del Consejo de Estado, de conformidad con el artículo veintidós, apartados dos y tres, de la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado y del artículo 26.7 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.
Tramite de consulta pública	Dado el carácter eminentemente organizativo de los Estatutos y teniendo en cuenta que la propuesta normativa no tiene un impacto significativo en la actividad económica, ni impone

	obligaciones relevantes a las y los destinatarios, se ha prescindido del trámite de consulta pública previa previsto en el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.	
Trámite de audiencia	Se llevará a cabo el trámite de audiencia e información pública, de conformidad con el artículo 27.2 b) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.	
Adecuación al orden de competencias.	El proyecto de real decreto se dicta en el ejercicio de la potestad de autoorganización de la Administración General del Estado, en un organismo autónomo de ámbito nacional, por lo que no incide en las competencias de las comunidades autónomas.	
ANÁLISIS DE IMPACTOS		
IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO.	Efectos sobre la economía en general.	La norma, al tener carácter organizativo, no tiene efectos sobre la economía en general.
	En relación con la competencia.	<input checked="" type="checkbox"/> No tiene efectos significativos sobre la competencia. <input type="checkbox"/> Efectos positivos sobre la competencia. <input type="checkbox"/> Efectos negativos sobre la competencia.
	Desde el punto de vista de las cargas administrativas.	<input type="checkbox"/> Supone una reducción de cargas administrativas. <input type="checkbox"/> Incorpora nuevas cargas administrativas <input checked="" type="checkbox"/> No afecta a las cargas administrativas.
	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma <input type="checkbox"/> No afecta a los presupuestos de la AGE. <input checked="" type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de la AGE. <input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de	<input type="checkbox"/> No implica un gasto. <input checked="" type="checkbox"/> Implica un gasto. <input type="checkbox"/> Implica un ingreso.

	otras Administraciones Territoriales.	
IMPACTO DE GÉNERO.	La norma tiene un impacto de género positivo.	
IMPACTO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	La norma tiene un impacto positivo sobre la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad de las personas con discapacidad.	
IMPACTO SOBRE LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA	La norma tiene impacto positivo sobre la infancia y la adolescencia.	

I. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

1. MOTIVACIÓN.

De conformidad con el artículo 2 de la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer, el Instituto de las Mujeres, O.A, es un organismo autónomo que *“tiene como finalidad primordial la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la libertad, la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la participación de las mujeres en la vida política, civil, laboral, económica, social y cultural, así como la prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo”*.

El Instituto de las Mujeres, O.A. se creó por medio de la citada Ley 16/1983, de 24 de octubre, y su estructura y funcionamiento se regulan en el Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo, por el que se establece la nueva regulación del Instituto de la Mujer.

Desde su creación, el Instituto ha cambiado de denominación en distintas ocasiones:

- Pasó a denominarse “Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades” cuando, por razones de racionalización de la Administración, por medio de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa, se acordó la integración de las competencias de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades —hasta entonces dependiente de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad— dentro de los cometidos y la estructura del Instituto de la Mujer.

- Cambió a su denominación actual “Instituto de las Mujeres, O.A.” por medio de la disposición adicional cuarta de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

La Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, establece en sus artículos 55.8 y 88 y siguientes que la organización y estructura de los organismos públicos se regulará en sus estatutos, cuya aprobación, de acuerdo con el artículo 93.2, se realizará por Real Decreto del Consejo de Ministros a propuesta conjunta del Ministerio de Hacienda y Función Pública (ahora Ministerio de Hacienda y Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública) y del Ministerio al que el organismo esté vinculado o sea dependiente.

La disposición adicional cuarta de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, establece que los organismos y entidades a los que se refiere el artículo 84.1 de esa ley —entre los que se encuentran los organismos autónomos—, existentes en el momento de su entrada en vigor, deben adaptarse a su contenido antes del 1 de octubre de 2024.

Por otra parte, el Instituto de las Mujeres, O.A es, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional vigésima octava de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el artículo 1 de la Ley 16/1983, de 24 de octubre, el organismo competente en el Reino de España a efectos de lo dispuesto en el artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, y a lo dispuesto en el artículo 12 de la Directiva 2004/113/CE, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Asimismo, es el organismo de fomento de la igualdad conforme a lo previsto en el artículo 11 de la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

De igual modo, es el organismo de promoción del equilibrio de género en las sociedades cotizadas, de acuerdo con lo previsto por el artículo 10 de la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas, conforme a lo dispuesto en la disposición adicional cuarta de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

En el año 2024 se aprobaron dos directivas que afectan directamente a los organismos de igualdad, como son el Instituto de las Mujeres, O.A. y la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, A.A.I. En concreto, la Directiva (UE) 2024/1499 del Consejo, de 7 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en materia de empleo y ocupación con independencia de su religión o convicciones,

discapacidad, edad u orientación sexual, y la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro, y por la que se modifican las Directivas 2000/43/CE y 2004/113/CE y la Directiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024 sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación, y por la que se modifican las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE, y que establecen unos requisitos mínimos aplicables a las competencias, estructura y funcionamiento de los organismos de igualdad para garantizar su eficacia e independencia, con el fin de reforzar la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades, y prevención de la discriminación.

Ambas directivas deben ser objeto de transposición antes del 19 de junio de 2026. Dado que la Directivas (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, y la Directiva (UE) 2024/1499, del Consejo, de 7 de mayo de 2024, suprimen el artículo 20 de la Directiva 2006/54, el artículo 11 de la Directiva 2010/41 y el artículo 12 de la Directiva 2004/113, de acuerdo con sus respectivos artículos 23, las referencias hechas a esos artículos se han de entender ahora realizadas a los artículos 2.1 de las nuevas directivas relativas a los organismos de igualdad. Por tanto, en aplicación de la disposición adicional vigésima octava de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el Instituto de las Mujeres es el organismo competente en el Reino de España a efectos de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 2 de la Directiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, y de la Directiva (UE) 2024/1499, del Consejo, de 7 de mayo de 2024, en lo que respecta a las cuestiones que afectan a la igualdad entre mujeres y hombres y a la no discriminación por razón de sexo.

Con estas directivas la Unión Europea ha reforzado el marco jurídico del derecho antidiscriminatorio y, en concreto, en materia de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo, objeto de desarrollo del real decreto.

En el ámbito que nos ocupa, la Directiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, establece normas específicas para garantizar la independencia, recursos y funciones de los organismos de igualdad en los ámbitos del empleo y la ocupación, con el objetivo de asegurar una protección efectiva frente a la discriminación por razón de sexo y promover la igualdad de trato y oportunidades en el mercado laboral.

Por su parte, la Directiva (UE) 2024/1499 del Consejo, de 7 de mayo de 2024, amplía estas garantías a los ámbitos de la seguridad social y al acceso a bienes y servicios, reforzando la prohibición de discriminación entre mujeres y hombres más allá del empleo y consolidando un marco integral de tutela frente a cualquier forma de desigualdad por razón de sexo. Ambas directivas obligan a los Estados miembros a dotar a sus organismos de igualdad de competencias amplias, recursos suficientes, y capacidad de actuar con independencia, de modo que puedan asistir a las víctimas, realizar estudios, recomendaciones o dictámenes, impulsar políticas de igualdad y contribuir a la eliminación de las desigualdades estructurales que sufren las mujeres y que aún

persisten en la vida social y económica. afectando por tanto directamente a la configuración, mandato y recursos del Instituto de las Mujeres, O.A.

Estas exigencias se extienden a las competencias del Instituto en relación a otras directivas: Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social; las directivas 2004/113/CE, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006 y 2010/41/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, así como a las nuevas obligaciones derivadas de la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010 a la Directiva 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022, y a la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

Por otro lado, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, en su disposición adicional tercera designa a la nueva Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, A.A.I., como organismo competente en el Reino de España a efectos de lo dispuesto en el artículo 13 de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

Con la creación de esta nueva autoridad España apuesta por la coexistencia de distintos organismos de igualdad a efectos de las directivas comunitarias con mandatos diferenciados. En este sentido, el Instituto de las Mujeres, O.A. se consolida como el organismo de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo de larga trayectoria y la Autoridad Independiente se configura como organismo de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas por diversos motivos de discriminación, de conformidad con la Ley 15/2022, de 12 de julio.

Asimismo, el artículo 77 del Reglamento UE 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) nº 300/2008, (UE) nº 167/2013, (UE) nº 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial), atribuye también una serie de competencias en materia de inteligencia artificial a los organismos nacionales encargados de hacer respetar las obligaciones contempladas en el derecho de la UE en materia de protección de derechos fundamentales, incluido el derecho a la no discriminación por razón de sexo con respecto al uso de sistemas de inteligencia artificial, con especial hincapié en los sistemas de alto riesgo.

El Instituto forma parte de los organismos nacionales a los que hace referencia el artículo 77.2 del Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial, con capacidades de consulta en materia de supervisión de los sistemas de inteligencia artificial de alto riesgo y de colaboración con la autoridad de vigilancia del mercado para organizar las pruebas en su caso pertinentes, adquiriendo por tanto también nuevas competencias en esta materia, en colaboración, en su caso, con el resto de organismos nacionales designados por la autoridad nacional de supervisión de inteligencia artificial.

La configuración de los organismos autónomos en el ordenamiento jurídico español, prevista en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, ofrece un marco institucional que garantiza las exigencias requeridas por las directivas (UE) 2024/1499 del Consejo, de 7 de mayo de 2024 y (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, al gozar de personalidad jurídica propia y ejercer su mandato y funciones con autonomía de gestión respecto de la Administración General del Estado; disponer de patrimonio, presupuesto y recursos económicos diferenciados, lo que asegura la capacidad de actuación sin estar sujetos a decisiones presupuestarias inmediatas de otros órganos; así como de un régimen jurídico específico, garantizando que, aunque vinculados a la Administración, cuentan con normas de funcionamiento propias que refuerzan su capacidad de decisión y gestión, permitiéndoles actuar con autonomía en su gestión, objetividad e imparcialidad en el ejercicio de sus funciones y contando con mecanismos de accesibilidad, transparencia y rendición de cuentas, que les permite establecer mecanismos de atención directa a la ciudadanía, garantizando la asistencia independiente a víctimas de discriminación, la realización de estudios o estadísticas y la difusión de información, tal como requieren las directivas.

En el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres, esta configuración se materializa en el Instituto, que cumple con las exigencias europeas al disponer de competencias amplias en materia de promoción de la igualdad, prevención y lucha contra la discriminación por razón de sexo, y asistencia integral e independiente a víctimas, garantizando así la coherencia de nuestro sistema institucional con el derecho de la Unión Europea y la efectividad de la tutela frente a cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y garantizando igualmente que la aplicación de las Directivas (UE) 2024/1500 y 2024/1499, conforme a lo dispuesto en sus artículos 20, no implican en ningún caso una reducción del nivel de protección contra la discriminación ya garantizado por España como Estados miembro en los asuntos contemplados en las Directivas 79/7/CEE, 2004/113/CE, 2006/54/CE, 2010/41/UE.

Además, también es necesario adaptar la regulación del Instituto a determinados cambios normativos que hasta ahora no estaban contemplados en la misma, tal y como se detalla a continuación:

- Funciones que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, atribuye al Instituto pero que no están expresamente contempladas en su norma reguladora (por ejemplo, la acción de cesación, o el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres).

- Funciones que han sido encomendadas al Instituto por otras normas, como el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- Reorganización de las funciones recogidas en el artículo 8.3.c) del Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo, conforme a lo previsto en el artículo 10 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. Así, se establecen como funciones propias del Instituto de las Mujeres, O.A. las de promocionar, tramitar, gestionar y conceder subvenciones y ayudas relacionadas con los fines del Instituto.
- Atribución al Instituto de la función de promover, analizar, realizar el seguimiento y prestar apoyo al cumplimiento de las obligaciones establecidas para las sociedades cotizadas, de conformidad con lo previsto en la disposición adicional cuarta de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto.

Han pasado más de cuarenta años desde la creación del Instituto de las Mujeres y casi treinta desde su última regulación, sin que se haya llevado a cabo una revisión, adecuación ni adaptación de su marco regulatorio, y apenas de estructura y recursos, más allá de pequeñas modificaciones. Sin embargo, la normativa de igualdad entre mujeres y hombres a nivel nacional y comunitario ha experimentado un verdadero y prolijo desarrollo normativo, unido al avance de las políticas públicas en la materia. De ahí la necesidad de acometer de forma urgente las reformas necesarias para adaptar el Instituto al marco regulatorio nacional y europeo; cumplir con los plazos de transposición exigidos en las directivas europeas pendientes de transposición y cuyo plazo vence el 19 de junio 2026; así como de consolidar y reforzar al Instituto como organismo de igualdad y máximo referente en materia de promoción de la igualdad, prevención y protección frente a la discriminación por razón de sexo y blindaje frente al avance de los negacionismos machistas.

En este contexto, se adapta la estructura del Instituto a las previsiones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, en relación con los organismos del sector público estatal, de modo que se regulan la figura de la Presidencia, como órgano unipersonal de gobierno del organismo, y el Consejo Rector como órgano colegiado del gobierno, no previstas en la regulación anterior, toda vez que este último había sido suprimido por la Ley 15/2014, de 16 de septiembre de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa. De esta forma y de conformidad con el artículo 90.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, que prevé que en los organismos públicos “los máximos órganos de gobierno son el Presidente y el Consejo Rector”, se asigna la condición de órganos ejecutivos a la Secretaría General y las Subdirecciones Generales, quedando por tanto clara la separación de funciones conforme a lo dispuesto en la Ley 40/20215, de 1 de octubre.

En este contexto, se procede a la configuración de la Presidencia como órgano unipersonal de gobierno al que corresponde la máxima representación institucional y dirección y coordinación del organismo, en coherencia con lo dispuesto en la Ley 16/1983, de 24 de octubre. De ella dependen jerárquicamente los órganos ejecutivos, y a quien corresponde la coordinación general y la responsabilidad última sobre su funcionamiento.

Este cambio implica la sustitución de la anterior denominación de Dirección por la de Presidencia, con el fin de adecuar su denominación, estructura y funciones a las propias de los órganos de gobierno de los organismos autónomos, de conformidad con la Ley 40/2015, de 1 de octubre, así como a la posición institucional y funciones de gobierno que efectivamente desempeña sin que ello suponga una alteración sustantiva de las competencias. Asimismo, de conformidad con el artículo 3.2 de la Directiva (UE) 2024/1499 del Consejo, de 7 de mayo de 2024, y de la Directiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, y en línea con las recomendaciones realizadas por el Grupo de Trabajo sobre la Directiva de Organismos de Igualdad de la Comisión Europea, se prevé que, para el nombramiento de la Presidencia —que se realizará por real decreto de Consejo de Ministros a propuesta de la persona titular del Ministerio de Igualdad—, se acudirá a un procedimiento de preselección que garantice la publicidad y la concurrencia, y que asegure la participación del Consejo de Participación de las Mujeres.

Por otro lado, se reconfigura el Consejo Rector como órgano de gobierno colegiado para dotarlo de una composición más funcional y operativa, alineada con otros organismos autónomos similares, de modo que pueda ejercer eficazmente sus funciones de orientación, seguimiento y evaluación, sin asumir tareas de gestión, adecuándolo a la realidad del organismo. Todo ello, sin menoscabo de la función de impulso y desarrollo de la aplicación transversal del principio de igualdad que el Instituto tiene encomendada, y cuya proyección sobre el conjunto de departamentos ministeriales queda garantizada a través de las disposiciones, que como aquellas relativas a la coordinación, colaboración y asesoramiento atribuye el Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado, al Instituto en relación con las Unidades de Igualdad, y que en última instancia corresponde a la Comisión Interministerial de Igualdad, de conformidad con el artículo 76 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

La reforma refuerza y delimita el papel de los órganos ejecutivos, a los que se atribuye expresamente la gestión ordinaria, la ejecución de programas y la tramitación de procedimientos en sus ámbitos competenciales. Esta distribución favorece la especialización, mejora la eficiencia y evita solapamientos.

El modelo resultante permite una clara diferenciación funcional entre dirección-coordinación y ejecución, refuerza la responsabilidad en la gestión, evita niveles intermedios innecesarios, solapamientos y se ajusta a la organización de otros organismos autónomos de la Administración General del Estado.

La configuración adoptada resulta además coherente con la evolución del sistema institucional en materia de igualdad, en el que coexisten distintos organismos de igualdad especializados con funciones diferenciadas en atención al motivo de discriminación, favoreciendo una estructura organizativa que facilite la coordinación y cooperación entre ellos, en el marco de sus respectivas competencias y naturaleza jurídica.

La nueva norma se tramita al amparo de la Ley 16/1983, de 24 de octubre, con el fin de adaptar la regulación del Instituto a lo previsto para los organismos autónomos en la Ley

40/2015, de 1 de octubre, y ajustar su estructura y funciones a las nuevas competencias derivadas del desarrollo normativo en igualdad. Esto permitirá, no solo cumplir con la normativa europea en materia de organismos de igualdad, que requieren garantizar el adecuado ejercicio de sus funciones, incluyendo la capacidad de gestión autónoma para el desempeño de sus competencias, sin perjuicio de su adscripción a la Administración General del Estado, sino, también, implementar eficazmente las políticas públicas y garantizar una atención integral e independiente a la ciudadanía y a las víctimas de discriminación por razón de sexo. A estos efectos, la atribución de funciones ejecutivas propias a los órganos ejecutivos, la configuración de la Presidencia como órgano de dirección y coordinación, las funciones y composición del Consejo Rector, sin participación ministerial como prevé el Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo, contribuye a reforzar la autonomía de gestión del organismo en el ejercicio de sus funciones, alineándolo con lo establecido por las directivas comunitarias.

Todo ello, al tiempo que se perfilan los mecanismos de coordinación necesarios para el ejercicio de sus funciones con otros organismos y autoridades, y especialmente con la nueva Autoridad Independiente para la Igualdad de trato y la no discriminación, A.A.I., para mayor eficacia y seguridad jurídica.

2. OBJETIVOS.

Los objetivos perseguidos con la aprobación de la norma son los siguientes:

1. Aprobación de los Estatutos del organismo autónomo en los términos exigidos por la Ley 40/2015, de 1 de octubre.
2. Adaptación de la regulación del organismo autónomo a determinados cambios normativos en materia de igualdad entre mujeres y hombres que le afectan, principalmente:
 - A la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y su normativa de desarrollo, principalmente Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa", modificado mediante Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo.
 - Al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
 - A la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, establece medidas para garantizar la representación paritaria y la presencia equilibrada de mujeres y hombres en diferentes ámbitos de la sociedad
 - A la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

3. Incorporación del derecho de la Unión Europea y adaptación de la normativa reguladora del Instituto, garantizando así el cumplimiento con el marco jurídico comunitario y la coherencia de nuestro ordenamiento jurídico y sistema institucional con el derecho de la Unión:
 - Directiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024;
 - Directiva (UE) 2024/1499, del Consejo, de 7 de mayo de 2024,
 - Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019.
 - Directiva (UE) 2022/2381, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022.
 - Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023.
 - Artículo 77 del Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, (Reglamento de Inteligencia Artificial).
4. Adaptar, reestructurar y reforzar su estructura, organización y recursos a las nuevas atribuciones y competencias que le atribuye la extensa normativa nacional y europea.
5. Consolidar al Instituto de las Mujeres como organismo de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo de larga trayectoria y garantizar la efectividad de la tutela frente a cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Así como, garantizar igualmente que la aplicación de las directivas (UE) 2024/1500 y 2024/1499, conforme a lo dispuesto en sus artículos 20, no implican en ningún caso una reducción del nivel de protección contra la discriminación ya garantizado por España como Estados miembro en los asuntos contemplados en las Directivas 79/7/CEE, 2004/113/CE, 2006/54/CE y 2010/41/UE.
6. Perfilar los mecanismos de coordinación necesarios para el ejercicio de sus funciones con otros organismos y autoridades, especialmente con la nueva Autoridad Independiente para la Igualdad de trato y la No Discriminación, A.A.I., en su calidad de organismo de igualdad para la atención frente a diversos motivos de discriminación, para mayor eficacia, coherencia y seguridad jurídica.

3. ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS.

Con carácter previo a la tramitación de este proyecto se han valorado las siguientes alternativas:

- Aprobar un real decreto por el que se aprueben los estatutos del Instituto de las Mujeres. O.A.
- Aprobar un real decreto de modificación del Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo.

- Aprobar los estatutos en un real decreto ómnibus cuyo objeto es adecuar los Estatutos de varios organismos públicos a lo establecido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre.
- No acometer ningún cambio en la normativa vigente, ni mediante una modificación del real decreto vigente ni mediante la aprobación de una norma *ex novo*.

La opción consistente en modificar los estatutos vigentes se ha descartado por razones de seguridad jurídica, por claridad expositiva y para cumplir de forma taxativa con los mandatos recogidos en la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

La alternativa consistente en aprobar los Estatutos en el marco de un real decreto ómnibus cuyo objeto es adecuar los estatutos de varios organismos públicos a lo establecido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, ha sido descartada ya que en el presente supuesto lo aconsejable es aprobar unos estatutos nuevos. Por ello, se ha estimado que lo aconsejable es tramitar una norma autónoma, cuyo objeto sea únicamente aprobar los Estatutos del Instituto de las Mujeres, O.A.

Por su parte, la opción de no acometer cambio alguno se ha descartado por la necesidad de cumplir con lo establecido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y con el objetivo de actualizar la regulación del organismo a los cambios en la normativa nacional y europea que han ido produciéndose en los últimos años y que no estaban debidamente reflejados en el Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo, y sus modificaciones.

4. ADECUACIÓN A LOS PRINCIPIOS DE BUENA REGULACIÓN.

Esta norma se adecúa a los principios de buena regulación de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia, contemplados en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En virtud del principio de necesidad, la norma adecúa la organización y funcionamiento del Instituto a los cambios normativos producidos, a nivel nacional y europeo, desde la aprobación del Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo, tanto en el contexto nacional como en el europeo.

Asimismo, es coherente con el principio de eficacia, al basarse en una identificación clara de los fines perseguidos, el mandato desarrollado y ser el instrumento más adecuado para garantizar su consecución.

En virtud del principio de proporcionalidad, la iniciativa contiene la regulación imprescindible para adaptar la regulación a las necesidades a cubrir fruto de las nuevas exigencias normativas, tanto nacionales como europeas; y a dotar de mayor seguridad jurídica al ordenamiento al establecer una regulación coherente y coordinada entre los dos organismos de igualdad nacionales a efectos de las directivas europeas en materia de igualdad de trato y no discriminación.

A fin de garantizar el principio de seguridad jurídica, esta norma deroga el Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo, introduciendo un marco normativo integrado, estable, predecible, claro y de certidumbre, que facilita su conocimiento y comprensión, en

coherencia con el resto del ordenamiento jurídico, delimitando también de forma clara las competencias de los dos organismos de igualdad a efectos de las recientes directivas comunitarias relativas al derecho antidiscriminatorio europeo.

En aplicación del principio de transparencia, el real decreto y la Memoria de Análisis del Impacto Normativo que lo acompaña, accesible a la ciudadanía, exponen de forma completa las razones jurídicas y organizativas que exigen la aprobación de los Estatutos identificando con claridad su propósito.

Por último, en aplicación del principio de eficiencia la norma no impone nuevas cargas administrativas, ni afecta a las existentes y racionaliza, en su aplicación, la gestión de los recursos públicos.

5. PLAN ANUAL NORMATIVO.

Este real decreto no figura en el Plan Anual Normativo de 2026 por tener carácter organizativo, pero sí figura en los planes de transposición de las directivas (UE) 2024/1500 y 2024/1499.

II. CONTENIDO.

El real decreto consta de un preámbulo, que hace referencia al contexto que ha motivado la reforma de los estatutos del Instituto de las Mujeres, O.A., y que recoge sumariamente su contenido, destacando los aspectos más relevantes del mismo, un **artículo único** que dispone la aprobación de los Estatutos orgánicos del Instituto; **tres disposiciones adicionales**: la primera, suprime la Dirección General, la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres y la Subdirección General de Estudios y Cooperación, estableciendo que las referencias del ordenamiento jurídico a la Dirección General se entenderán realizadas a la Presidencia, de conformidad con las competencias atribuidas, y, en el caso de las subdirecciones, se entenderán realizadas a la Subdirección General para la Igualdad en el Empleo y a la Subdirección General de Estudios, Estadísticas y Cooperación respectivamente; la segunda, referida a la designación del Instituto como organismo de igualdad a efectos de la normativa europea; y la tercera, que establece el marco de colaboración entre los organismos nacionales de igualdad.

Contiene también **una disposición derogatoria única y seis disposiciones finales**: previendo la primera y segunda, respectivamente, las modificaciones del Real Decreto 891/2005, de 22 de julio, por el que se crea y regula el Consejo Estatal del Pueblo Gitano y del Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre, por el que se regula el régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer; la tercera establece la incorporación de derecho de la Unión Europea de las Directivas (UE) 2024/1500 y 2024/1499 (en este último caso, de forma parcial); la cuarta establece la habilitación para el desarrollo de los Estatutos; la quinta, la habilitación para llevar a cabo las modificaciones presupuestarias; y, por último, la disposición final sexta

establece la entrada en vigor del real decreto el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, se establece que el artículo 7.2 entrará en vigor en la fecha de entrada en vigor de la orden ministerial por la que se regule el procedimiento de preselección para el nombramiento de la Presidencia al que se refiere dicho artículo.

Por su parte, el Estatuto consta de **veintiséis artículos**, estructurados en **siete capítulos**.

El **capítulo I** versa sobre las disposiciones generales sobre su naturaleza, denominación, régimen jurídico y sede; sus fines; autonomía; principios de actuación y funciones (artículos 1 a 5). De conformidad con los artículos 1 y 2, el Instituto se configura como un organismo autónomo de los previstos en el artículo 98.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, adscrito al Ministerio de Igualdad a través de la Secretaría de Estado y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.

En cuanto a las funciones que recoge el artículo 5, cabe destacar que se incorporan a la normativa reguladora las de elaboración del proyecto, seguimiento y evaluación del Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que ha sustituido al anterior Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades contemplado en el artículo 17 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo; así como la función de elaboración del proyecto de Informe Periódico previsto en el artículo 18 de la citada norma.

Igualmente, se recogen como funciones del Instituto las previstas en el artículo 74 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (como organismo legitimado para ejercer la acción de cesación cuando considere que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa en materia de igualdad) y en la disposición adicional vigésima séptima de la misma norma, y se designa al Instituto en aplicación de la disposición adicional vigésima octava, como organismo competente en el Reino de España a efectos de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 2 de la Directiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, y en el apartado 1 del artículo 2 de la Directiva (UE) 2024/1499 del Consejo, de 7 de mayo de 2024 en materia de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo.

Asimismo, se procede a recoger expresamente, de acuerdo con lo previsto por el artículo 10 de la Directiva (UE) 2022/2381, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, la competencia de organismo de igualdad a efecto de dicha directiva, y por tanto, la competencia para la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo al cumplimiento de las obligaciones establecidas para las sociedades cotizadas, transpuesta y desarrollada en la disposición adicional cuarta de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, junto a la autoridad administrativa independiente, Comisión Nacional del Mercado de Valores, a la que le corresponde igualmente junto al Instituto también la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la disposición adicional decimosexta del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, en materia de representación equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las entidades de interés público.

Así mismo, a efectos de lo dispuesto en el art. 77 del Reglamento 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, se incluyen las competencias como organismo público nacional en virtud del artículo 77.2.

También se recogen en los Estatutos las competencias previstas en el artículo 90.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, relativas al asesoramiento a la autoridad laboral sobre discriminaciones por razón de sexo en los convenios colectivos,

Asimismo, se reordenan y completan las funciones del Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo, para ajustarse a lo dispuesto en la normativa europea citada, así como aquellas que estaban recogidas en el artículo 8.3.c) adecuándose a lo previsto en el artículo 10 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, incluyendo también como funciones propias del Instituto la tramitación, gestión y concesión de subvenciones relacionadas con sus fines.

El **capítulo II**, relativo a la estructura orgánica y organizativa se estructura en 3 secciones y regula los órganos de gobierno, la Presidencia y Consejo Rector, sus órganos ejecutivos, normas sobre nombramiento y régimen aplicable (artículos 6 a 14).

En ese sentido, se adapta la estructura del Instituto a las previsiones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, en relación con los organismos del sector público estatal, de modo que, de acuerdo con el artículo 90 de dicha ley, los máximos órganos de gobierno son la Presidencia y el Consejo Rector.

La presidencia, órgano unipersonal de gobierno, que recae en la titular del Instituto, ostenta la máxima representación, dirección y coordinación de las funciones encomendadas al mismo, así como las funciones atribuidas con carácter general a los órganos de gobierno de los organismos autónomos.

El Consejo Rector se configura como un órgano de gobierno colegiado con funciones de gobierno, seguimiento y supervisión del funcionamiento del Instituto, que aprobará, conocerá y será informado de los aspectos más relevantes de la gestión del mismo.

Para dar cumplimiento a las garantías de independencia profesional, imparcialidad y ausencia de conflicto de intereses previstas en el artículo 3.2. de las directivas (UE) 2024/1499 del Consejo, de 7 de mayo de 2024 y (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, los estatutos desarrollan distintas garantías de salvaguardia. En concreto, se especifica que la Presidencia del Instituto será nombrada por Real Decreto del Consejo de Ministros a a propuesta de la persona titular del Ministerio de Igualdad, entre personas de reconocido prestigio que reúnan los requisitos de idoneidad, competencia profesional y acreditada experiencia en la defensa de los derechos de las mujeres y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, articulando un procedimiento de preselección que garantice la publicidad y concurrencia, y que asegure la participación del Consejo de Participación de las Mujeres. Este procedimiento se regulará por Orden de la Ministra de Igualdad. La Presidencia, en todo caso, estará sometida al régimen aplicable a altos cargos recogido en la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado.

Así mismo para mayores garantías conforme a lo previsto por las directivas, se especifica que la Presidencia del Instituto de las Mujeres y el Consejo Rector ejercerán sus funciones y mandato con respeto a los intereses generales, integridad y objetividad, adoptando sus decisiones al margen de cualquier factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares, o cualesquiera otras que puedan estar en colisión con este principio; con transparencia y responsabilidad y actuarán con la debida diligencia y sin incurrir en riesgo de conflictos de intereses, estando sometidos al régimen de conflictos de intereses y de incompatibilidades previsto en la citada Ley.

De igual modo, el personal directivo del Instituto que integra su Consejo Rector contará con la capacitación adecuada para el cumplimiento de sus funciones y estará sometido a procedimientos públicos transparentes relacionados con la selección, el nombramiento y la destitución conforme a la normativa aplicable. Su designación atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.

Todo el personal del organismo, incluido el personal directivo está obligado a ejercer sus funciones con objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público y respeto al código de conducta de las y los empleados públicos, estando así mismo sometido al régimen de incompatibilidades establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

También se incluye entre las funciones de la Presidencia la comparecencia en las comisiones de igualdad del Congreso y Senado, a solicitud o iniciativa propia o a instancia de alguna de las cámaras, como garantía de transparencia y rendición de cuentas, todo ello de conformidad con la normativa y procedimiento aplicable. Así como también las que se atribuyen a la persona titular del Instituto en el ejercicio de la Secretaría del Consejo de Participación de la Mujer, conforme al artículo 7 del Real Decreto 1791/2009.

Por lo que respecta a los órganos ejecutivos, la disposición final primera del Real Decreto 816/2018, de 6 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, modificó la estructura orgánica básica del entonces Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, creando bajo la dependencia de la Dirección del Instituto la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. Los Estatutos mantienen este órgano, si bien sustituyen su denominación por la de Subdirección General para la Igualdad en el Empleo.

Además, para dar cumplimiento a las exigencias de la Directiva (UE) 1500/2024 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, y de la Directiva (UE) 1499/2024, del Consejo, de 7 de mayo de 2024, de forma que el Instituto pueda desempeñar sus funciones y ejercer todas sus competencias de manera eficaz, se reordena su estructura y funciones y se crea bajo la dependencia directa de su titular, una nueva Subdirección General para la Asistencia a Víctimas de Discriminación y

Atención a la Ciudadanía, que contando con los recursos necesarios, se encargará principalmente del refuerzo de asistencia integral a víctimas de discriminación por razón de sexo, investigación, orientación sobre sus derechos, forma de acceso, marco jurídico, vías de recurso y recursos de apoyo psicológico en su caso, así como recepción y canalización de denuncias de discriminación por razón de sexo y ejercicio, en su caso, de acciones judiciales conforme al marco jurídico aplicable. También se incluye en esta Subdirección el Observatorio de la Imagen de las Mujeres, que será reforzado.

De igual modo, las funciones establecidas tanto en las directivas citadas, principalmente en materia de estudios, informes, datos, estadísticas, así como aquellas recogidas en el Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024 (Reglamento de Inteligencia Artificial), serán asumidas por la Subdirección General de Estudios y Cooperación, que pasará a denominarse Subdirección General de Estudios, Estadísticas y Cooperación.

Ambas subdirecciones, en el ejercicio de sus funciones, actuarán con sometimiento exclusivo al ordenamiento jurídico y a criterios técnicos y objetivos, garantizando la confidencialidad, la protección de datos y la adecuada separación funcional. De esta forma, la estructura del Instituto establece una organización interna que permita diferenciar claramente la realización de estas funciones vinculadas al mandato del Instituto como organismo de igualdad de otras funciones de gestión y promoción de políticas públicas de igualdad adaptándose a las exigencias europeas.

En resumen, los órganos ejecutivos del Instituto serán: la Secretaría General, con rango de Subdirección, la Subdirección General de Estudios, Estadísticas y Cooperación, la Subdirección General de Programas, la Subdirección General para la Igualdad en el Empleo y la Subdirección General para la Asistencia a Víctimas de Discriminación y Atención a la Ciudadanía.

El **capítulo III** regula las cuestiones relativas al funcionamiento del organismo, el plan anual de actuación, memoria y cuentas anuales (artículo 15).

El **capítulo IV** establece el régimen jurídico del Instituto (artículos 16 y 17).

El **capítulo V** desarrolla las previsiones respecto al personal al servicio del Instituto, régimen relativo a los recursos humanos, relación de puestos de trabajo, retribuciones, incompatibilidades del personal y deber de secreto profesional (artículos 18 a 22).

El **capítulo VI** versa sobre la transparencia, acceso, accesibilidad, ajustes razonables y la atención a mujeres y grupos de mujeres con necesidades especiales, y colaboración con otros organismos (artículos 23 a 26).

El **capítulo VII** recoge el asesoramiento jurídico, representación y defensa en juicio del Instituto (artículo 27).

III. ANÁLISIS JURÍDICO

1. FUNDAMENTO JURÍDICO Y RANGO NORMATVO.

La base jurídica del proyecto se encuentra en el artículo 93.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, que establece que los estatutos de los organismos públicos se aprobarán por Real Decreto del Consejo de Ministros, a propuesta conjunta del Ministerio de Hacienda y Función Pública (actual Ministerio de Hacienda y Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública) y del Ministerio al que el organismo esté vinculado o sea dependiente (Ministerio de Igualdad, en este caso).

El régimen jurídico de los organismos autónomos estatales viene determinado en el artículo 99 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, donde se establece que “se regirán por lo dispuesto en esta Ley, en su ley de creación, sus estatutos, la Ley de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, y el resto de las normas de derecho administrativo general y especial que le sea de aplicación. En defecto de norma administrativa, se aplicará el derecho común”.

En este sentido, la disposición final primera de la Ley 16/1983, de 24 de octubre, autoriza al Gobierno a dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo y aplicación de dicha ley.

Por lo indicado anteriormente, esta propuesta normativa reviste la forma de real decreto del Consejo de Ministros.

2. CONGRUENCIA CON EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

El proyecto de real decreto es coherente con el ordenamiento jurídico español, de este modo:

- Es coherente con la Ley 40/2015, de 1 de octubre, a la que da cumplimiento al adaptar la norma reguladora del Instituto a lo establecido en dicha ley. Entre otras cuestiones, de acuerdo con el artículo 90.1 de dicha ley, los máximos órganos de gobierno del Instituto serán la Presidencia y el Consejo Rector, diferenciando y separando claramente sus funciones de aquellas de carácter ejecutivo desarrolladas por los órganos ejecutivos. Dotando además al organismo de un modelo más eficiente y adaptado a la realidad y a la normativa aplicable.
- El proyecto es también coherente con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Así, se atribuye al Instituto, entre otras cuestiones, funciones de seguimiento y evaluación del “Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres”, en aplicación del artículo 17 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como la elaboración del proyecto de Informe periódico sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. También se prevé expresamente la posibilidad de que el Instituto ejerza la

acción de cesación a la que se refiere el artículo 74, y las funciones recogidas en la disposición adicional vigésima séptima de la misma ley.

- El proyecto es coherente con lo previsto en la normativa de desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, incorporando expresamente las funciones atribuidas por los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre en materia de planes de igualdad y transparencia retributiva; por el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa" en la redacción dada por el Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo; así como las atribuidas por la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto.
- El proyecto de real decreto es congruente con las competencias previstas en el artículo 90.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, (función de asesoramiento a la autoridad laboral para velar por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos), previendo dicha competencia expresamente.
- Asimismo, se reordenan las funciones recogidas en el artículo 8.3.c) del Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo, conforme a lo previsto en el artículo 10 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre. Así, se establecen como funciones propias del Instituto de las Mujeres, O.A. las funciones de promocionar, tramitar, gestionar y conceder subvenciones y ayudas relacionadas con los fines del Instituto.
- Se incluyen como funciones de la Presidencia del Instituto de las Mujeres, O.A., las que recoge el artículo 7 del Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre, en relación con la secretaría del Consejo de Participación de la Mujer.
- Es coherente con la Ley 15/2022, de 12 de julio, y con las atribuciones de la nueva Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, A.A.I., prevista en la misma como organismo competente en el Reino de España a efectos de lo dispuesto en el artículo 13 de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, adecuando la normativa del Instituto al modelo institucional de coexistencia de diferentes organismos de igualdad por razón de la mayor especialización, recursos y trayectoria de reconocido prestigio internacional y previendo expresamente mecanismos específicos de colaboración entre ambos.

3. CONGRUENCIA CON EL DERECHO LA UNIÓN EUROPEA

Además, el proyecto de real decreto es congruente con el Derecho de la Unión Europea:

- Designación del Instituto de las Mujeres como Organismo de Igualdad para que ejerza las competencias establecidas en la Directiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de mayo de 2024, así como, de la Directiva (UE)2024/1499 del Consejo de 7 de mayo de 2024, en lo que afecta a la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, procediendo por ello a la transposición parcial de ambas directivas

Todo ello teniendo en cuenta que el artículo 24 de las directivas (UE) 2024/1499 del Consejo, de 7 de mayo de 2024 y (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024 establece que los estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en las mencionadas directivas a más tardar el 19 de junio de 2026. Y desarrollando a través de regulación la estructura, recursos, funciones, mecanismos de coordinación y salvaguardas necesarias para adecuarse a lo dispuesto en dichas directivas.

Al optar por el refuerzo del Instituto de las Mujeres, se garantiza igualmente que la aplicación de las Directivas (UE) 2024/1500 y 2024/1499, conforme a lo dispuesto en sus artículos 20, no implican en ningún caso una reducción del nivel de protección contra la discriminación ya garantizado por España como Estado miembro en los asuntos contemplados en las Directivas 79/7/CEE, 2004/113/CE, 2006/54/CE y 2010/41/UE.

- Incorporación a su normativa interna la designación como Organismo de promoción del equilibrio de género en las sociedades cotizadas, de acuerdo con el artículo 10 de la Directiva (UE) 2022/2381, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, y el apoyo al cumplimiento de las obligaciones previstas de las Sociedades de Capital, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto que daba transposición a la citada directiva.
- Incorporación a su normativa interna su condición de Organismo de Igualdad a efectos de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019; Directiva (UE) 2022/2381, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022; Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019; y Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023.
- Es además congruente con lo dispuesto en el art. 77 del Reglamento UE 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024 (Reglamento de Inteligencia Artificial), que atribuye también una serie de competencias en materia de inteligencia artificial a los organismos nacionales encargados de hacer respetar las obligaciones contempladas en el derecho de la UE en materia de protección de derechos fundamentales, incluido el derecho a la no discriminación por razón de sexo con respecto al uso de sistemas de inteligencia artificial, con especial hincapié en los sistemas de alto riesgo.

El Instituto de las Mujeres, O.A., forma parte de los organismos nacionales a los que hace referencia el artículo 77.2 del Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial, con capacidades de consulta en materia de supervisión de los sistemas de inteligencia artificial de alto riesgo y de colaboración con la autoridad de vigilancia del mercado para organizar las pruebas en su caso pertinentes. En coherencia, se incorpora dicha nueva competencia de forma expresa entre las funciones y facultades del organismo, adquiriendo nuevas competencias en esta materia. Competencias que han sido ampliadas también por mandato de la Directiva (UE)

1499/2024, del Consejo, de 7 de mayo de 2024 y la Directiva (UE) 1500/2024, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024

4. ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA.

La norma entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”, con el objetivo de que los cambios propuestos se efectúen dentro del menor plazo posible. Al tratarse de una norma de carácter organizativo, que no impone obligaciones nuevas a la ciudadanía, no se estima necesario el establecimiento de la *vacatio legis* prevista en el artículo 23 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

Además, se considera necesario que la norma entre en vigor a la mayor brevedad, teniendo en cuenta el mandato establecido en la disposición adicional cuarta de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, así como también la proximidad de la fecha límite para la transposición de la Directivas (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de mayo de 2024 y Directiva (UE) 2024/1499 del Consejo de 7 de mayo de 2024, previstas para el 19 de junio de 2026; así como con la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023, prevista para el 7 de junio de 2026.

No obstante, el artículo 7.2 entrará en vigor a la fecha de la entrada en vigor de la orden ministerial por la que se regule el procedimiento de preselección para el nombramiento de la Presidencia.

5. MODIFICACIÓN DE NORMAS

El real decreto modifica las siguientes normas:

- Real Decreto 891/2005, de 22 de julio, por el que se crea y regula el Consejo Estatal del Pueblo Gitano, para actualizar su composición y garantizar la participación del Instituto de pleno derecho en el mismo, a fin de promover de forma efectiva la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y velar porque éstas respondan a las necesidades reales de las mujeres gitanas.
- Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre, por el que se regula el régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer, para adecuar la competencia para el desempeño de la secretaria del Consejo de Participación de la Mujer a los nuevos estatutos.

6. DEROGACIÓN NORMATIVA.

De acuerdo con la disposición derogatoria de la propuesta de real decreto quedan derogadas las siguientes disposiciones:

1. El Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo.
2. Cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan o contradigan lo establecido en la norma.

IV. ADECUACIÓN DE LA NORMA AL ORDEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS

El presente real decreto se dicta en el ejercicio de la potestad auto organizativa de la Administración General del Estado, por lo que no incide en las competencias de las comunidades autónomas.

V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN

En virtud del artículo 24.1.c) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y del artículo 93.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, la norma debe ser aprobada por el Consejo de Ministros mediante real decreto.

Al tratarse de una norma organizativa que no tiene impacto significativo en la actividad económica ni impone obligaciones, está excluida del trámite de consulta pública previa al que se refiere el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

Se realizará el trámite de audiencia e información pública, previstos en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, entre los días 28 de mayo y 8 de junio de 2026.

De conformidad con el artículo 26.6, párrafo segundo, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, el plazo de la audiencia e información públicas podrá ser reducido hasta un mínimo de siete días hábiles cuando razones debidamente motivadas así lo justifiquen; así como cuando se aplique la tramitación urgente de iniciativas normativas, y deberá dejarse constancia en la Memoria del Análisis de Impacto Normativo.

Los Estatutos transponen al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, y, parcialmente, la Directiva (UE) 2024/1499 del Consejo, de 7 de mayo de 2024, que, en sus respectivos artículos 24.1, establecen como fecha límite para la transposición el 19 de junio de 2026.

En consecuencia, con el objetivo de que la norma entre en vigor en el plazo exigido para la transposición de ambas directivas, se considera que concurren razones debidamente motivadas que justifican la reducción del plazo de la audiencia e información públicas.

En el anexo de esta memoria se recogerá un resumen de las aportaciones recibidas en el trámite de audiencia e información pública y de su valoración.

Durante la tramitación de la norma se han recabado o se recabarán los siguientes informes:

1. Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, de conformidad con lo previsto en el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, emitido con fecha 11 de mayo de 2026.
2. Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Hacienda, de conformidad con lo previsto en el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, emitido con fecha 10 de abril de 2026.

3. Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática, de conformidad con lo previsto en el artículo 26.5, párrafo sexto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, emitido con fecha XX
4. Informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, de conformidad con lo previsto en el artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, emitido con fecha XX.
5. Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Igualdad de conformidad con lo previsto en el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, emitido con fecha XX
6. Dictamen de la Comisión Permanente del Consejo de Estado, de conformidad con el artículo veintidós, apartados dos y tres, de la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado y del artículo 26.7 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

Dado que uno de los departamentos coproponentes es el Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, se considera que el trámite de aprobación previa exigido en las disposiciones de carácter organizativo (artículo 26.5, párrafo quinto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre), se encuentra subsumido en el informe al que se refiere el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS

1. IMPACTO ECONÓMICO

El proyecto de real decreto no tiene repercusión de carácter general sobre la economía, ni tiene efectos significativos directos e indirectos sobre el funcionamiento de ningún mercado de bienes y servicios. En consecuencia, no limita el número o variedad de los operadores en mercado alguno, ni a su capacidad o a los incentivos que tienen cara competir.

2. IMPACTO PRESUPUESTARIO.

Las cantidades presupuestadas este año 2026 no van a verse afectadas por la aprobación de la norma proyectada, puesto que no supondrá incremento del gasto público, ni el objetivo este año es conseguir un ahorro económico, sino perfeccionar el marco normativo vigente.

No obstante, la aprobación de la norma supondrá un incremento del presupuesto previsto anualmente en los Presupuestos Generales del Estado para el Instituto de las Mujeres O.A. a fin de poder garantizar que se dota al organismo de recursos, principalmente humanos necesarios, para el ejercicio de las nuevas competencias que ha venido asumiendo en los últimos años y principalmente recientemente con motivo de la adecuación al marco jurídico europeo. Este incremento deberá ser efectivo en los

Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2027, dentro del presupuesto asignado al organismo.

Hasta que el Instituto no cuente con el incremento del presupuesto requerido, su actividad y las nuevas funciones adquiridas se financiará con cargo a los créditos presupuestarios vigentes, realizándose las modificaciones presupuestarias y redistribuciones que sean necesarias.

En particular, la puesta en marcha de las medidas previstas en el proyecto normativo conlleva la creación de una nueva subdirección de Asistencia a Víctimas y Atención a la Ciudadanía, con una estructura mínima, cuyo coste se estima en 111.601,94 euros con cargo al capítulo I, desglosado del siguiente modo:

NIVEL	SUELDO BASE	SUELTO EXTRA	C. DESTINO	C ESPECIFIC O	PRODUCTIVIDAD	TRIENIO	TOTAL
30	16.646,88	1.712,10	16.964,78	30.436,00	12.599,04	706,6	79.065,40
16 Sect. N.30	10.807,56	1.556,84	6.128,22	7.591,50	6.000,00	452,42	32.536,54
Total							111.601,94

Dicho incremento de presupuesto permitirá poseer una dotación económica suficiente, de acuerdo con lo previsto en el artículo 92.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, para dar el cumplimiento de sus funciones y especialmente a aquellas nuevas atribuidas por el derecho comunitario.

3. ANÁLISIS DE CARGAS ADMINISTRATIVAS.

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

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

Al tratarse de una norma de contenido organizativo, la norma no impone cargas administrativas para la ciudadanía ni para las empresas. Además, la articulación de los principios rectores del organismo y el modelo de coordinación previsto con otros organismos e instituciones resultará en beneficio de la ciudadanía y las empresas.

4. IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO

Desde el punto de vista del impacto por razón de género, el proyecto ha de analizarse desde una doble vertiente.

Por un lado, como una norma que mira hacia dentro (“ad intra”), que establece el marco organizativo de un organismo estatal. Desde este punto de vista, la propuesta carece de impacto alguno desde el punto de vista del género, más allá de la previsión respecto al principio de presencia equilibrada que habrá de considerarse en el nombramiento de las personas integrantes del Consejo Rector, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 bis de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Sin embargo, la propuesta mira también hacia fuera (“ad extra”), hacia la prestación de un servicio público necesario, eficaz y de calidad por parte del Instituto de las Mujeres, O.A. En este sentido, la norma propuesta provocará una mejora en la organización del Instituto y una mayor eficiencia y coordinación en la prestación de sus servicios. Así, cabe afirmar que la propuesta tiene un impacto de género positivo.

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

El Instituto de las Mujeres O.A. tiene como finalidad primordial la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la libertad, la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la participación de las mujeres en la vida política, civil, laboral, económica, social y cultural, así como la prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo.

En este sentido, es el organismo de igualdad ante la Unión Europea en referencia a diversas directivas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres.

La entrada en vigor de los nuevos Estatutos supondrá la consolidación y refuerzo del Instituto como organismo de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo de larga trayectoria, adecuando su estructura, funciones y recursos al amplio desarrollo normativo reciente acaecido en los contextos nacional y europeo, ampliando sus funciones y competencias, así como reforzando su estructura, recursos coordinación institucional y capacidad de actuación para hacer frente a las nuevas exigencias normativas y a los grandes retos pendientes en materia de igualdad y desarrollo democrático, y muy especialmente en estos momentos de auge de los discursos negacionistas respecto a los derechos de las mujeres y la discriminación y violencia que sufren.

Los objetivos de la norma en materia de igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres serían en primer lugar los establecidos en el apartado 2. OBJETIVOS de esta memoria, que en síntesis son:

1. Actualizar los estatutos del organismo para cumplir con la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y adecuarlos al marco jurídico vigente.
2. Adaptar su regulación a los cambios recientes en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de empleo, condiciones de trabajo y representación paritaria, así como en materia de subvenciones.

3. Incorporar el derecho de la Unión Europea, alineando la normativa del Instituto con la nueva normativa europea sobre organismos de igualdad, igualdad entre mujeres y hombres, mujeres en consejos y representación paritaria, conciliación, transparencia retributiva y uso de inteligencia artificial.
4. Reforzar su estructura y recursos para asumir las nuevas competencias derivadas de la normativa nacional y europea.
5. Consolidar al Instituto de las Mujeres como organismo de referencia en igualdad y no discriminación por razón de sexo.
6. Mejorar la coordinación institucional, especialmente con la nueva Autoridad Independiente, o la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para garantizar la coherencia, eficacia y seguridad jurídica.

b) Análisis del impacto de género

i. Descripción de la situación de partida

A pesar de los esfuerzos invertidos, del compromiso político y de los avances conseguidos, sobre todo en materia normativa y el impacto de diversas políticas públicas, la desigualdad entre mujeres y hombres persiste en todos los ámbitos.

El último [Informe Estatal del Mercado de Trabajo de las Mujeres](#) relativo al 2024 evidencia que la tasa de empleo femenina sigue siendo inferior a la masculina y que las mujeres soportan mayores niveles de temporalidad y parcialidad, concentrándose en jornadas reducidas en mucha mayor proporción que los hombres debido a desigualdades estructurales. La marcada segregación ocupacional de mercado laboral hace que el empleo de mujeres continúe concentrándose en empleos con mayor temporalidad y en jornadas parciales, muchas veces no por elección, sino por falta de alternativas compatibles con la vida familiar y las responsabilidades de cuidados. Esta parcialidad involuntaria sigue siendo uno de los factores que más limita su desarrollo profesional y su progresión salarial.

Un dato muy relevante es que según [Mujeres y Hombres en España](#) 2024 del INE, las mujeres dedican 2 horas y 23 minutos más al día que los hombres a tareas domésticas y de cuidados, lo que refleja una desigual distribución del trabajo no remunerado.

El desempleo femenino, aunque se ha reducido ligeramente, continúa siendo superior al masculino. El paro de larga duración afecta de manera especial a mujeres con menor nivel formativo y a aquellas que superan los 45 años, un grupo que encuentra mayores dificultades para reinsertarse en el mercado laboral.

A ello se suma la persistente brecha salarial: pese a los avances normativos y a la mayor visibilidad de la problemática, las mujeres siguen percibiendo salarios inferiores a los de los hombres, incluso cuando cuentan con niveles educativos similares.

Según los últimos datos disponibles de la [Encuesta de Estructura Salarial](#) del INE y como resalta el [estudio](#) sobre la brecha retributiva recientemente presentado por el

Instituto de las Mujeres, la brecha sobre los salarios anuales en 2023 en España se sitúa en 15,74%. La brecha retributiva presenta unas cifras persistentes en el tiempo, y si bien tiende a reducirse, sobre todo fruto del impacto de diferentes políticas como la subida del 61% del Salario Mínimo Interprofesional desde 2018, o la reducción de la temporalidad en la contratación fruto de la reforma laboral, lo hace a un ritmo muy lento manifestándose como una desigualdad de carácter estructural. La menor participación en el mercado laboral y la asunción de las tareas de cuidados de forma mayoritaria poseen una incidencia directa en las inferiores retribuciones que perciben las mujeres tanto presentes como futuras, lo que además posee un impacto directo en su calidad de vida.

El mayor riesgo de pobreza y de exclusión social según el tipo de hogar corresponde a los hogares formados por una persona adulta con uno o más niños o niñas dependientes (50,3% de riesgo de pobreza), que en la inmensa mayoría de los casos (un 81,4% en 2020) están encabezados por una mujer. Los hogares que cuentan con mayores porcentajes de carencia material, mayores dificultades para hacer frente a gastos imprevistos y retrasos en los pagos son los monoparentales con hijos o hijas dependientes, seguidos de los formados por mujeres solas de menos de 65 años.

En relación con las pensiones, las mujeres son las que perciben mayoritariamente las pensiones de viudedad y de favor familiar que son las de menores ingresos. La brecha más elevada se da en las pensiones contributivas de jubilación, lo que evidencia unas trayectorias laborales y cotizaciones más ventajosas para los hombres. Respecto a las pensiones no contributivas, la mayoría de las personas que perciben este tipo de pensiones son mujeres como consecuencia de su menor acceso a las contributivas y su mayor exclusión del trabajo retribuido debido a la tradicional asunción desproporcionada de trabajos de cuidados no remunerados. Esta situación evidencia una mayor dependencia de las mujeres del sistema asistencial en la vejez y confirma que las desigualdades de género en el mercado laboral tienen efectos prolongados en las condiciones de vida de las mujeres. Para más información puede consultarse el estudio del Instituto de las Mujeres sobre el [“Análisis de la brecha de género en las pensiones”](#) publicado en 2025.

Se constata una marcada segregación del mercado de trabajo que procede ya del ámbito educativo. Así, por ejemplo, en España, la brecha de género en las disciplinas STEM se manifiesta desde la formación universitaria. Según el [Education and Training Monitor 2025 de la Comisión Europea](#), en 2023 las mujeres representaban solo el 28,6 % del alumnado universitario en estudios STEM, con diferencias marcadas entre ramas: cerca de la paridad en ciencias naturales y matemáticas, pero únicamente el 27,1 % en ingeniería y el 15,9 % en tecnologías de la información y la comunicación (TIC), pese a ser mayoría en el conjunto del sistema universitario. Esta desigualdad se intensifica al incorporarse al mercado laboral. Tanto el INE como Eurostat muestran que en 2024 las mujeres apenas alcanzaban una quinta parte del empleo TIC y de las ocupaciones científico-tecnológicas más especializadas, a pesar de contar con niveles de formación equivalentes o superiores a los de los hombres.

La situación en el ámbito investigador confirma esta tendencia. El informe [Científicas en Cifras 2025, del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades](#), señala que las mujeres representan el 39,6 % del personal investigador en España, pero su presencia disminuye de forma notable en las categorías superiores de la carrera científica y en los puestos de mayor responsabilidad, especialmente en el sector empresarial de I+D. En conjunto, estos datos evidencian que la brecha de género no solo persiste, sino que se agrava en la transición hacia el empleo y en el desarrollo de carreras científicas y tecnológicas, reflejando barreras estructurales que afectan a la permanencia, la promoción y el liderazgo femenino desde etapas educativas tempranas.

El empleo de las mujeres se concentra mayormente en sectores muy feminizados y poco valorados social y económicamente. Así, a modo de ejemplo, a finales de 2024 las personas trabajadoras de cuidados del Sistema de Atención a la Dependencia eran 489.900. De ellas 8 de cada 10 eran mujeres. El contrato de carácter indefinido representa únicamente el 58,86% del total y, los contratos a tiempo parcial suponen más del 40%. Hay que tener en cuenta, que, según la [Encuesta Anual de Estructura Salarial](#) publicada por el INE, la ganancia media anual por persona trabajadora en el sector de servicios de salud y el cuidado de personas se situó, en 2023, en 18.739,11 euros. Sin embargo, hay una brecha del 21.4%, entre mujeres y hombres, ya que esta cifra se sitúa en 22.421,02€ para los hombres y en 17.609,56€ para las mujeres, ensanchando de forma significativa la brecha retributiva general.

Nuestro mercado de trabajo también muestra una segregación vertical acentuada, que, si bien ha evolucionado de forma positiva, todavía cuenta con un amplio margen de mejora. Así, la participación de mujeres en los consejos de administración de las sociedades cotizadas se sitúa en el 36,58%. No obstante, la mayoría de las consejeras se encuentran en el grupo de las independientes (54,11% en 2024, frente al 51,26 % en 2023); seguido de las dominicales (27,1%). Destacando el escaso número de consejeras ejecutivas, cuyo peso se ha reducido ligeramente, situándose en el 8,55%. Por otro lado, en la alta dirección, las mujeres ocupan tan solo el 26,31% del total ([CNMV, 2025](#)). Siendo, además, la presencia de mujeres diferente entre los distintos ámbitos de la función directiva y áreas de especialización, donde su participación en ámbitos y profesiones más masculinizadas es muy residual, como es el caso, por ejemplo, de las presidencias ocupando únicamente un 4.5% (Grant Thornton, 2025).

El [Observatorio de Igualdad y Empleo](#) señala además que, en 2024, las afiliaciones a la Seguridad Social muestran una brecha clara: 11.491.616 hombres frente a 10.352.762 mujeres, lo que refleja una menor presencia de mujeres en el empleo formal. Estas diferencias estructurales —en acceso, estabilidad y condiciones laborales— ponen de manifiesto que la igualdad efectiva en el mercado laboral español sigue siendo también un reto pendiente.

En el ámbito del emprendimiento, conforme a los últimos datos del [Informe GEM España 2024-2025](#), si bien la brecha de género tanto en emprendimiento reciente (TEA) como en emprendimiento consolidado es tan solo de 1,4 puntos, la diferencia de oportunidades y la desigualdad siguen latentes de forma clara. Las mujeres

perciben menos oportunidades para comenzar sus negocios, con una diferencia de 6,4 puntos, y tienen menos referentes y redes de contacto para impulsar sus proyectos, destacando especialmente la brecha en el emprendimiento consolidado, que es de 13 puntos. Adicionalmente, cuentan con una capital semilla exponencialmente menor que los hombres, siendo la media de los fondos iniciales de los hombres un 505,8% superiores a los de las mujeres.

La discriminación también se manifiesta de forma extrema en la violencia de género: el Ministerio de Igualdad registró 42 mujeres asesinadas en 2025, que, aunque supone una de las cifras más bajas de la serie histórica, confirma que la violencia machista sigue siendo un gravísimo problema estructural y no un fenómeno aislado.

Además, los datos más recientes confirman que el acoso sexual en el trabajo sigue siendo una forma extendida de violencia contra las mujeres en España. Según la [Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2024](#), publicada por el Ministerio de Igualdad en diciembre de 2025, el 36,2% de las mujeres residentes en España de 16 o más años manifiestan haber sufrido acoso sexual en algún momento de su vida (7.714.773 mujeres), el 17,8% (3.791.984) en los 4 años previos a las entrevistas y el 12,8% (2.715.311) en los 12 meses previos a las entrevistas. El 16,2% (3.441.228) de las mujeres de 16 o más años residentes en España ha sufrido acoso sexual en la infancia (antes de cumplir 15 años). Habiendo aumentado los casos de acoso sexual por medio de las tecnologías digitales, donde una de cada cuatro mujeres (24,8%) que han sufrido acoso sexual responde que todos o algunos de los episodios de acoso sexual han sucedido por medio de las tecnologías digitales. Al acoso sexual hay que añadir el acoso por razón de sexo, ambas conductas afectan especialmente a mujeres jóvenes, trabajadoras en sectores precarizados y empleadas en entornos con fuerte desigualdad jerárquica.

Las múltiples apariciones en prensa y reciente mayor visibilidad mediática de numerosos casos de acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones de trabajo que afectan a personas públicas o de relevancia política, no hace sino visibilizar la cúspide del iceberg de una realidad de tradicional dominación y discriminación estructural.

Todos estos datos revelan que las desigualdades y la discriminación hacia las mujeres siguen profundamente arraigadas, y que la igualdad real entre mujeres y hombres, especialmente de aquellas más vulnerables y precarizadas continúa siendo un objetivo pendiente.

ii. Previsión de resultados.

Los resultados esperados atendiendo al impacto de género de la norma son positivos ya que su objetivo principal es consolidar al Instituto como organismo de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo de larga trayectoria; garantizar políticas públicas efectivas de promoción de la igualdad y prevención de la discriminación, así como garantizar la efectividad de la tutela frente a cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, adecuando su estructura, funcionamiento y competencias a la normativa nacional y

Europea y reforzando sus recursos, capacidad de actuación y coordinación con otros organismos, instituciones y agentes clave para mayor eficacia.

Todo lo cual se espera que tenga un marcado impacto positivo a medio plazo en la igualdad entre mujeres y hombres y la lucha más eficaz frente a la discriminación por razón de sexo.

c) Valoración del impacto de género.

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

5. IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

El análisis del impacto en materia de igualdad de oportunidades no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad es positivo, ya que la norma prevé la adecuación del funcionamiento del Instituto para garantizar la accesibilidad universal de todas las mujeres víctimas de discriminación, velando especialmente por la garantía del acceso a aquellas que se encuentran en situación de discapacidad o en una situación de especial vulnerabilidad.

Así, en concreto los estatutos que se plantean prevén en su artículo 2 (fines), apartado 3, la siguiente previsión:

“3. En el cumplimiento de sus fines el Instituto prestará especial atención a que sus actuaciones y servicios sean fácilmente accesibles, particularmente para aquellas mujeres más vulnerables o que pudieran tener mayores dificultades de acceso, entre otras razones, por causa de situación económica, edad, discapacidad, nivel de alfabetización, nacionalidad, estatuto de residencia o falta de acceso a herramientas en línea”.

A su vez, el artículo 24, se dedica íntegramente a regular mayores garantías de atención a mujeres y grupos de mujeres con necesidades especiales:

“Artículo 24. Atención a mujeres y grupos de mujeres con necesidades especiales.

1. El Instituto adoptará las medidas que sean necesarias para que las mujeres y colectivos de mujeres con necesidades especiales puedan acceder a todos los servicios del Organismo, especialmente a los servicios especializados de asistencia y orientación a las personas que hayan podido sufrir discriminación por razón de sexo, incluyendo, en su caso, la atención presencial, telefónica y digital. Se prestará especial atención a lo recogido en el Real Decreto 193/2023, de 21 de marzo, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público.

2. El Instituto, en colaboración con otros organismos, impulsará la adopción de sistemas y metodologías que faciliten la comprensión de la información para las

personas con discapacidad. Se tendrá especial atención con las personas con discapacidad auditiva y sordociegas, conforme a lo establecido en el Reglamento de las condiciones de utilización de la lengua de signos española y de los medios de apoyo a la comunicación oral para las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas, aprobado por el Real Decreto 674/2023, de 18 de julio.

3. Se velará especialmente por la utilización de versiones de lectura fácil en aquellos contenidos o servicios particularmente dirigidos a las mujeres con diversidad funcional, como con dificultades cognitivas o de comprensión, personas mayores, y personas migrantes.

4. Se garantizará la accesibilidad a las instalaciones y espacios físicos que en su caso puedan existir como puntos de atención a la ciudadanía, promoviendo los ajustes razonables y las adaptaciones arquitectónicas o tecnológicas necesarias, en los términos que establece la legislación vigente en la materia.

5. En lo que respecta a los materiales de distribución por Internet y en los portales de internet del Instituto de las Mujeres, deberán cumplir con lo dispuesto en el Reglamento sobre las condiciones básicas para el acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social, aprobado por el Real Decreto 1494/2007, de 12 de noviembre. Se deberá velar por el cumplimiento del principio de neutralidad tecnológica, asegurando que portales y aplicaciones Web puedan ser utilizados con los navegadores y sistemas operativos más extendidos. Por último, se deberá velar por disponer de la máxima usabilidad, cumpliendo con la accesibilidad”.

6. IMPACTO EN LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA.

No se aprecia un impacto directo de la norma en materia de infancia y adolescencia, aunque si indirecto de carácter positivo, dado que el refuerzo a las políticas de igualdad que representa la aprobación de los nuevos estatutos del Instituto revertirá indirectamente en las y los menores. Por un lado, porque en el ejercicio de sus funciones el Instituto velará por el interés superior de las niñas y adolescentes, y por otro, porque al tener entre sus funciones facilitar y promover la conciliación y la corresponsabilidad, así como la implicación de los hombres en los cuidados de una forma más equitativa, mejorará los vínculos y el apego con sus hijas e hijos y fomentará una mayor independencia económica de las mujeres y de las familias.

7. IMPACTO EN LA FAMILIA.

No se aprecia un impacto directo de la norma en materia de familia, aunque si indirecto positivo, dado que el refuerzo a las políticas de igualdad que representa la aprobación de los nuevos estatutos del Instituto de las Mujeres revertirá en la situación de igualdad en todos los ámbitos y grupos de población y especialmente en las familias, al tener entre sus funciones la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad, y velar por

que los hombres también se impliquen en las tareas del hogar y los cuidados de una forma más equitativa.

8. IMPACTO POR RAZÓN DE CAMBIO CLIMÁTICO.

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

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

VII. EVALUACIÓN «EXPOST»

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

Sin embargo, la norma incluye entre las funciones de la Presidencia la comparecencia en las comisiones de igualdad del Congreso y Senado, a solicitud o iniciativa propia o a instancia de alguna de las cámaras, como garantía de transparencia y rendición de cuentas, todo ello de conformidad con la normativa y procedimiento aplicable.

