Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y No Discriminación

2027-2030

Una sociedad más justa, sin discriminación

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD Y PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
DIRECCIÓN GENERAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN Y CONTRA EL RACISMO

24 de noviembre de 2026

Coordinación:
Dirección General para la Igualdad de Trato y No Discriminación y contra el Racismo – Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.
Ministerio de Igualdad, Gobierno de España

Asistencia Técnica:
Equipo de Red2Red

Nota aclaratoria: El término *"origen racial o étnico"* utilizado en este documento responde a la terminología recogida en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Aunque desde una perspectiva científica no existen razas humanas diferenciadas y la raza humana es única, se conserva esta denominación por ser la empleada en la normativa y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, facilitando así la identificación, medición y prevención de las discriminaciones asociadas a procesos de racialización y pertenencia étnica.

Asimismo, aunque la terminología utilizada con carácter general en este documento se ajusta a la recogida en la Ley 15/2022, de 12 de julio, empleando la expresión "identidad sexual", se conserva el término "identidad de género" cuando forma parte de una cita literal, una categoría estadística o la denominación oficial de una norma, informe, estrategia u otra fuente consultada.

Índice

Acrónimos/siglas/abreviaturas 4

1 INTRODUCCIÓN 7

2 MARCO GENERAL 9

2.1 Marco normativo y estratégico 9

2.1.1 Marco Internacional y europeo 9

2.1.2 Marco Nacional 11

2.1.3 Marco autonómico 14

2.2 Marco conceptual 14

2.2.1 Formas de discriminación 17

2.2.2 Discursos y delitos de odio, infradenuncia e infradetección 21

2.3 Diagnóstico de situación 23

2.3.1 La discriminación como fenómeno estructural 23

2.3.2 Diagnóstico por ámbitos 24

2.3.3 Nuevos contextos de discriminación 29

2.3.4 Delitos de odio y tutela efectiva 30

2.3.5 Conclusiones generales del diagnóstico 31

2.3.6 Lagunas de información 33

3 MARCO ESTRATÉGICO 36

3.1 Elaboración del marco estratégico: proceso participativo y metodología 36

3.2 Objetivos, principios y enfoques de la Estrategia 38

3.2.1 Objetivos 38

3.2.2 Principios y enfoques 39

3.3 Marco de intervención: ejes, prioridades y despliegue operativo 42

3.3.1 Lógica de intervención de la EEITND 42

3.3.2 Ejes y líneas estratégicas de actuación 43

3.3.3 Medidas clave de actuación 45

4 GOBERNANZA Y SEGUIMIENTO DE LA ESTRATEGIA 70

4.1 Marco de gobernanza de la Estrategia: liderazgo, coordinación y participación 70

4.2 Mecanismos de seguimiento y evaluación (SE) 73

4.2.1 Planes Operativos Bienales (POB) 75

4.2.2 Seguimiento y evaluación de la EEITND 76

4.2.3 Indicadores y cuadros de mando de la EEITND 79

5 ANEXOS 83

5.1 Normativa internacional y estatal relacionadas con las causas de discriminación del artículo 2.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación 83

5.2 Marco autonómico para la igualdad de trato y no discriminación 90

5.3 Coherencia, complementariedad y alineamiento estratégico de la EEITND 103

5.4 Bibliografía 108

Acrónimos/siglas/abreviaturas

AAPP	Administraciones públicas
AEEPP	Agencia Estatal de Evaluación de Políticas Públicas
AEPD	Agencia Española de Protección de Datos
AESIA	Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial
AGE	Administración General del Estado
AINODI	Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación
AIPI	Autoridad Independiente de Protección del Informante
AROPE	Indicador AROPE (siglas en inglés) de riesgo de pobreza o exclusión social
BOE	Boletín Oficial del Estado
BREC	Barómetro sobre Religión y Creencias en España
CCAA	Comunidades Autónomas
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CEDH	Convenio Europeo de Derechos Humanos
CEDRE	Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica
CERD	Convención Internacional Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial
CERMI	Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad
CIS	Centro de Investigaciones Sociológicas
CJE	Consejo de la Juventud de España
CNMC	Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia
CRC	Convención sobre los Derechos del Niño
CRPD	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
CSD	Consejo Superior de Deportes
CSE	Carta Social Europea
DDPA	Declaración y Programa de Acción de Durban
DGITNDCR	Dirección General para la Igualdad de Trato y No Discriminación y contra el Racismo
DUDH	Declaración Universal de Derechos Humanos
EAPN	European Anti-Poverty Network / Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público
ECEPOV	Encuesta de Características Esenciales de la Población y las Viviendas
ECRI	Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia
ECV	Encuesta de Condiciones de Vida
EDAD	Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia
EEITND	Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y No Discriminación
EELL	Entidades Locales
EGIA	Estrategia Gallega de Inteligencia Artificial
EIGE	Instituto Europeo para la Igualdad de Género

EPA	Encuesta de Población Activa
ERACIS	Estrategia Regional Andaluza para la Cohesión e Inclusión Social
ESO	Educación Secundaria Obligatoria
ET	Estatuto de los Trabajadores
EU-MIDIS	Encuesta de la Unión Europea sobre Minorías y Discriminación
FCS	Fuerzas y Cuerpos de Seguridad
FELGTBI+	Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más
FEMP	Federación Española de Municipios y Provincias
FGE	Fiscalía General del Estado
FRA	Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea
FSG	Fundación Secretariado Gitano
i.e.	id est («es decir»)
IA	inteligencia artificial
ICA	Ilustre Colegio de la Abogacía / colegios de la abogacía
ICCPR	International Covenant on Civil and Political Rights (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos)
ICESCR	International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)
ICI	Instituto Canario de Igualdad
IM	Instituto de las Mujeres
IMSERSO	Instituto de Mayores y Servicios Sociales
INAP	Instituto Nacional de Administración Pública
INE	Instituto Nacional de Estadística
INJUVE	Instituto de la Juventud
ISEAK	Iniciativa para la Evaluación y el Análisis de Políticas
ITND	Igualdad de trato y no discriminación
ITS	Infecciones de transmisión sexual
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
LEC	Ley de Enjuiciamiento Civil
LGBTI+ / LGTBI+	Lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersexuales y otras realidades diversidad sexual y de género
LOPDGDD	Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales
LRJS	Ley reguladora de la jurisdicción social
MCUL	Ministerio de Cultura
MdM	Médicos del Mundo
MDSCA	Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030
MECE	Ministerio de Economía, Comercio y Empresa
MEFPD	Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes
MTDFP	Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública
MHAC	Ministerio de Hacienda
MIGD	Ministerio de Igualdad

MJUI	Ministerio de Juventud e Infancia
MINT	Ministerio del Interior
MITECO	Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico
MITES	Ministerio de Trabajo y Economía Social
MISSM	Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones
MPJC	Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes
MSND	Ministerio de Sanidad
MVAU	Ministerio de Vivienda y Agenda Urbana
NNA	Niñas, niños y adolescentes
OADIS	Oficina de Atención a la Discapacidad
OAVD	Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito
OBERAXE	Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OHCHR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONDOD	Oficina Nacional de Lucha contra los Delitos de Odio
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PEIEMH	Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
POB	Plan Operativo Bienal / Planes Operativos Bienales
RDL	Real Decreto Legislativo
REACC	Red de Espacios y Agentes de Cultura Comunitaria
RTVE	Corporación de Radio y Televisión Española
s. f.	sin fecha
SEC	Secretaría de Estado de Comunicación
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
TUE	Tratado de la Unión Europea
UE	Unión Europea
VIH	Virus de la Inmunodeficiencia Humana

1 INTRODUCCIÓN

La igualdad de trato y la no discriminación constituyen principios esenciales del Estado social y democrático de derecho y son condiciones indispensables para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos y libertades de todas las personas. Su promoción y protección requieren la adopción de políticas públicas capaces de prevenir, detectar y corregir las desigualdades y discriminaciones que persisten en distintos ámbitos de la vida social, económica, educativa, sanitaria, laboral, cultural y política.

La aprobación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, ha supuesto un avance significativo en la consolidación de un marco normativo orientado a garantizar la igualdad de trato y a reforzar la protección frente a cualquier forma de discriminación. Desde una perspectiva integral, la ley reconoce la necesidad de actuar frente a las distintas causas de discriminación y de promover una respuesta institucional coordinada, que contribuya a hacer efectivo el principio de igualdad en todos los ámbitos de intervención pública.

En este contexto, la presente *Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y No Discriminación* - EEITND - se configura como un instrumento de planificación y coordinación destinado a fortalecer las políticas públicas de igualdad de trato y no discriminación, promoviendo actuaciones que permitan prevenir las discriminaciones, garantizar la protección de las víctimas y favorecer una sociedad más inclusiva, cohesionada y respetuosa con los derechos humanos.

La Estrategia tendrá un periodo de vigencia comprendido entre 2027 y 2030 y se desarrollará mediante dos Planes Operativos Bienales, correspondientes a los periodos 2027-2028 y 2029-2030. Estos planes permitirán concretar progresivamente las actuaciones, responsabilidades, recursos e indicadores asociados a las medidas estratégicas.

La Estrategia adopta un enfoque basado en los derechos humanos, la igualdad sustantiva, la interseccionalidad y la participación social, reconociendo que las situaciones de discriminación pueden manifestarse de manera múltiple y compleja, así como interactuar con otros factores de vulnerabilidad. Asimismo, incorpora la colaboración entre las diferentes administraciones públicas, los agentes sociales, las organizaciones de la sociedad civil y otros actores relevantes para avanzar hacia una respuesta más eficaz y coordinada.

A través de sus objetivos, ejes de actuación y mecanismos de seguimiento y evaluación, este documento pretende contribuir al desarrollo de una cultura de igualdad de trato, al fortalecimiento de las capacidades institucionales y a la construcción de una sociedad en la que la diversidad sea reconocida como un valor y en la que todas las personas puedan ejercer sus derechos en condiciones de igualdad y dignidad.

La presente Estrategia se organiza en varios capítulos que permiten contextualizar el marco de actuación, definir sus objetivos y orientar la implementación de las medidas previstas. Tras esta introducción, el documento presenta el contexto y la justificación de la Estrategia en un capítulo denominado marco general, que incluye el marco normativo y estratégico de referencia, el marco conceptual utilizado y expone un resumen del diagnóstico de situación realizado, que fundamenta la intervención pública.

Los capítulos siguientes recogen la visión estratégica, los objetivos, los principios rectores que orientan su desarrollo y los ejes de actuación, detallando las medidas previstas para su consecución. Finalmente, se establecen los mecanismos de gobernanza, seguimiento y

evaluación, con el fin de garantizar la coordinación institucional, la rendición de cuentas y la mejora continua de las actuaciones contempladas.

Esta estructura responde a la voluntad de dotar a la Estrategia de un enfoque integral, coherente y orientado a resultados, facilitando tanto su aplicación como el seguimiento de su impacto en la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación.

2 MARCO GENERAL

2.1 Marco normativo y estratégico

La igualdad de trato y la no discriminación se sustentan en un amplio marco normativo y estratégico, integrado por instrumentos internacionales y europeos y por disposiciones y políticas desarrolladas en los ámbitos estatal y autonómico. La revisión de este marco permite situar la Estrategia Estatal dentro del sistema de protección de los derechos humanos y **asegurar su alineación con los estándares internacionales y de la Unión Europea**, así como la **coherencia y complementariedad entre los distintos niveles de actuación pública en España**.

La **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación** (en adelante, Ley 15/2022) constituye el eje central de este marco en España. La norma reconoce el derecho a la igualdad de trato frente a un amplio conjunto de motivos de discriminación y establece un enfoque preventivo y reparador. Asimismo, configura la Estrategia Estatal como el principal instrumento de colaboración territorial para impulsar, desarrollar y coordinar las políticas previstas en la Ley, consagra la transversalidad de la igualdad de trato en la acción pública y exige incorporar la perspectiva de género a las políticas antidiscriminatorias.

2.1.1 Marco Internacional y europeo

La igualdad de trato y la no discriminación constituyen principios estructurales del sistema internacional de derechos humanos. En el ámbito de **Naciones Unidas**, este marco se fundamenta en la **Declaración Universal de Derechos Humanos** (DUDH) y en los *Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos* (ICCPR, 1966) *y de Derechos Sociales, Económicos y Culturales* (ICESCR, 1966), que reconocen la igualdad, la protección ante la ley y el disfrute de los derechos sin discriminación. Este marco general se completa con instrumentos específicos sobre discriminación racial, discriminación contra las mujeres, libertad religiosa y de convicciones, derechos de la infancia, derechos de las personas mayores y derechos de las personas con discapacidad.

Junto con los instrumentos jurídicos, Naciones Unidas ha desarrollado referencias de carácter estratégico y operativo. La **Declaración y el Programa de Acción de Durban** (DDPA, 2001) articulan un enfoque integral y centrado en las víctimas frente al racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia. El **Plan de Acción de Rabat** (2012) proporciona criterios para diferenciar el ejercicio legítimo de la libertad de expresión de la incitación a la discriminación, la hostilidad o la violencia, mientras que el **Plan de Acción para Líderes y Actores Religiosos** (2017) y la **Estrategia y Plan de Acción de las Naciones Unidas para la lucha contra el Discurso de Odio** (2019) promueven respuestas preventivas, coordinadas y corresponsables. Por su parte, la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible** (Agenda 2030, 2015) incorpora el compromiso de no dejar a nadie atrás y vincula la igualdad de trato con los objetivos relativos a la igualdad de género, la reducción de las desigualdades y el acceso a la justicia y a instituciones inclusivas.

En el marco del **Consejo de Europa**, el **Convenio Europeo de Derechos Humanos** -también conocido como Convención Europea de Derechos Humanos- (CEDH, 1950) prohíbe la discriminación en el disfrute de los derechos y libertades reconocidos. El **Protocolo número 12 al CEDH** (2000) amplía esta protección al establecer una prohibición general de discriminación

respecto de los derechos reconocidos por la ley y de la actuación de las autoridades. La **Carta Social Europea** (CSE) complementa esta garantía en el ámbito de los derechos sociales, económicos y laborales, mientras que la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha contribuido a concretar la discriminación directa e indirecta, la necesidad de una justificación objetiva, razonable y proporcionada de las diferencias de trato, y la consideración de las discriminaciones múltiples o interseccionales. Este marco se completa con instrumentos especializados como el **Convenio de Estambul** y el **Convenio Marco para la Protección de las Minorías Nacionales**.

La **Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia** (**ECRI**) desempeña una función central de supervisión y orientación mediante evaluaciones periódicas, informes nacionales y recomendaciones generales de política. Entre las referencias consideradas prioritarias se encuentran las relativas a los organismos de igualdad, la legislación contra el racismo y la discriminación racial, la lucha contra el antigitanismo, la prevención del racismo en la educación, la actuación policial, la lucha contra el discurso de odio, la protección de las personas migrantes en situación administrativa irregular y la prevención de la discriminación hacia las personas LGTBI. Aunque estas recomendaciones no tienen carácter jurídicamente vinculante, poseen una elevada autoridad técnica y política y constituyen una referencia relevante para el diseño y desarrollo de las políticas públicas.

El informe de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia sobre España (2025) reconoce avances normativos e institucionales, entre ellos la Ley 15/2022, la creación de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, la Ley 4/2023 y los progresos en la lucha contra los delitos de odio. No obstante, identifica retos relacionados con la persistencia del discurso de odio, especialmente en el debate político y en línea; la baja denuncia; las dificultades de coordinación entre niveles de gobierno en las políticas migratorias; la situación de las personas jóvenes que llegan como menores no acompañados al alcanzar la mayoría de edad; las desigualdades educativas que afectan a la población gitana; y la necesidad de establecer un sistema efectivo de registro de los controles de identidad para prevenir los perfiles raciales.

El marco estratégico del Consejo de Europa refuerza este planteamiento mediante la **Estrategia del Consejo de Europa para los Derechos del Niño 2022–2027** (2022), la **Estrategia de Igualdad de Género del Consejo de Europa 2024-2029** (2024), la **Estrategia del Consejo de Europa sobre minorías y personas gitanas 2026-2030** (2026) y la **Estrategia del Consejo de Europa para la Igualdad de Derechos para las Personas LGBTI 2027–2032 (2026).** En conjunto, estos instrumentos promueven políticas preventivas, transversales y basadas en derechos, con especial atención a la igualdad de oportunidades, la eliminación de desigualdades estructurales, la participación de las poblaciones afectadas, la recopilación de datos y la actuación sostenida en ámbitos como la educación, el empleo, la vivienda y el acceso a los servicios públicos.

En el ámbito de la **Unión Europea**, el **Tratado de la Unión Europea** (TUE, 1992) incorpora la igualdad y la no discriminación entre sus valores constitutivos y establece como objetivos la lucha contra la exclusión social y la discriminación. El **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea** (TFUE, 2007) configura la lucha contra la discriminación como un enfoque horizontal de las políticas y habilita la adopción de medidas frente a la discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Este mandato se desarrolla mediante directivas sobre igualdad de trato con independencia del origen racial o étnico; igualdad en el empleo y la ocupación; igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a

bienes y servicios, el empleo y el trabajo autónomo; las directivas de estándares de los organismos de igualdad, y derechos, apoyo y protección de las víctimas de delitos.

La **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** (2000) refuerza esta protección mediante el reconocimiento de la dignidad humana, la igualdad ante la ley y la prohibición de la discriminación. Asimismo, protege la diversidad cultural, religiosa y lingüística, la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de la infancia, las personas mayores y las personas con discapacidad. Este marco jurídico se acompaña de un conjunto de estrategias y planes europeos sobre no discriminación e igualdad de oportunidades, igualdad e inclusión del pueblo Roma, integración de las personas migrantes, derechos de la infancia, discapacidad, antisemitismo, antigitanismo, igualdad de las personas LGTBI+, vivienda asequible, fortalecimiento de la sociedad civil, lucha contra el racismo y equidad intergeneracional.

Este marco se completa con la *Decisión Marco 2008/913/JAI del Consejo, de 28 de noviembre de 2008, relativa a la lucha contra determinadas formas y manifestaciones de racismo y xenofobia mediante el Derecho penal*, *que* establece un marco común para la tipificación y sanción de determinadas conductas públicas de incitación a la violencia o al odio por motivos racistas o xenófobos.

En su conjunto, el marco internacional y europeo consolida una concepción sustantiva de la igualdad que combina prohibiciones jurídicas, garantías institucionales y políticas activas. Sus orientaciones comunes señalan la **necesidad de transversalizar la igualdad de trato, adoptar un enfoque interseccional y basado en derechos humanos**, prevenir la discriminación estructural, garantizar mecanismos accesibles de protección y reparación, mejorar la información disponible y favorecer la participación de las personas y comunidades afectadas.

2.1.2 Marco Nacional

En el ámbito estatal, la **Constitución Española** (1978) establece los fundamentos del derecho a la igualdad y a la no discriminación. La igualdad se reconoce como valor superior del ordenamiento jurídico en el artículo 1.1; el artículo 9.2 encomienda a los poderes públicos promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, remover los obstáculos que impidan su plenitud y facilitar la participación de toda la ciudadanía; y el artículo 14 proclama la igualdad ante la ley y prohíbe la discriminación. Su referencia abierta a cualquier otra condición o circunstancia personal o social permite integrar motivos de discriminación posteriormente reconocidos de forma expresa por la legislación.

Sobre esta base, la ***Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación***, se configura como el "mínimo común" del derecho antidiscriminatorio español y como legislación general de protección frente a la discriminación. La Ley consolida definiciones y garantías para responder tanto a las manifestaciones existentes como a las emergentes de la discriminación y articula un enfoque preventivo y reparador. Asimismo, establece la transversalidad del derecho a la igualdad de trato como principio informador del ordenamiento e incorpora la perspectiva de género en las políticas antidiscriminatorias. Su artículo 34 dispone la elaboración de la Estrategia Estatal como instrumento principal de colaboración territorial para impulsar, desarrollar y coordinar las políticas y objetivos previstos en la propia Ley, respetando el marco competencial de las comunidades autónomas.

Asimismo, la *Ley 20/2022, de 19 de octubre, de Memoria Democrática*, contribuye al fortalecimiento de una cultura democrática basada en los derechos humanos mediante el

reconocimiento y la reparación de quienes padecieron persecución o violencia durante la Guerra y la Dictadura, así como a través de medidas de conocimiento, sensibilización y garantías de no repetición frente a la violencia, la intolerancia y las vulneraciones de derechos humanos.

Destacan igualmente en este marco general la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre* y la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*.

Este marco general convive con un desarrollo normativo sectorial especialmente amplio respecto de determinados motivos de discriminación. En materia de **discapacidad**, la *Ley 27/2007, de 23 de octubre*, la *Ley 26/2011, de 1 de agosto*, la *Ley 6/2022, de 31 de marzo* y el *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre* refuerzan la igualdad de trato, los apoyos a la comunicación, la accesibilidad —incluida la accesibilidad cognitiva— y la eliminación de barreras estructurales. Este marco ha sido actualizado por la *Ley 4/2026, de 1 de octubre*, que modifica dicho Texto Refundido y la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, para extender y reforzar los derechos de las personas con discapacidad a la inclusión, la autonomía y la accesibilidad universal de acuerdo con el artículo 49 de la Constitución Española. En relación con la **diversidad sexual y de género**, la *Ley 13/2005, de 1 de julio* reconoce el matrimonio entre personas del mismo o diferente sexo; la *Ley 4/2023, de 28 de febrero* tiene por objeto garantizar la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI; y el *Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre* concreta medidas para prevenir la discriminación LGTBI en el ámbito laboral. Frente a la discriminación por **origen racial o étnico**, la *Ley 62/2003, de 30 de diciembre* incorpora al ordenamiento español la Directiva 2000/43/CE y establece medidas aplicables a los sectores público y privado, mientras que la *Ley 19/2007, de 11 de julio* aborda manifestaciones específicas en el ámbito deportivo. Por razón de **edad**, la *Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio* constituye una referencia relevante para proteger a la infancia y la adolescencia frente a la violencia y la discriminación vinculada a la edad.

Junto al marco normativo, España dispone de un **amplio ecosistema de instrumentos estratégicos** dirigidos a prevenir la discriminación, garantizar derechos y reducir desigualdades estructurales. Estos instrumentos incorporan progresivamente enfoques de derechos humanos, transversalidad, interseccionalidad, coordinación interadministrativa, participación social y gobernanza multinivel, y trasladan la igualdad de trato a ámbitos sectoriales y colectivos concretos. Entre estos instrumentos se encuentra el **Pacto de Estado contra la Violencia de Género, renovado en 2025**, como marco político y estratégico para reforzar la prevención y la respuesta institucional frente a la violencia contra las mujeres. Este conjunto también incluye actuaciones contra el estigma asociado al VIH y las infecciones de transmisión sexual; para la igualdad, inclusión y participación del pueblo gitano; la movilidad inclusiva y territorialmente equitativa; la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; los derechos, la autonomía y la accesibilidad de las personas con discapacidad; la autonomía y la inclusión de la juventud; la lucha contra la pobreza infantil; la atención comunitaria y no discriminatoria en salud mental; y la protección integral de los derechos de la infancia y la adolescencia. También incorpora instrumentos para prevenir el racismo y la xenofobia, combatir el sinhogarismo, promover la igualdad en la cultura y reducir la pobreza y la exclusión social.

El marco se completa con instrumentos dirigidos a reforzar la prevención, detección y respuesta frente a los delitos de odio; aplicar la Ley 4/2023 mediante la estrategia relativa a las igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y la estrategia para la inclusión social de las personas trans; combatir la pobreza energética; abordar las soledades desde una perspectiva estructural y comunitaria; promover la equidad territorial y afrontar el reto demográfico; garantizar

el acceso a una vivienda asequible y protegida; y reducir las desigualdades derivadas de la pobreza de transporte. En estos instrumentos se presta especial atención a los grupos expuestos a mayores barreras y a las situaciones de discriminación múltiple o interseccional.

En síntesis, el marco estatal **combina una norma general e integral** —la Ley 15/2022— **con legislación sectorial y un conjunto amplio de políticas estratégicas**. Esta arquitectura proporciona una base sólida para la Estrategia Estatal, pero también requiere asegurar la coherencia entre instrumentos, la coordinación territorial y sectorial, la integración efectiva de los enfoques de género e interseccionalidad, la participación de la sociedad civil y el establecimiento de mecanismos adecuados de seguimiento y evaluación.

Tabla 1. Estrategias y planes estatales en vigor

Estrategias Estatales	Motivo principal	Periodo
Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PEIEMH)	Sexo	2026-2029
Plan de Igualdad en la Cultura	Sexo	2024-2026
Estrategia Estatal LGTBI	Orientación o identidad sexual	2025-2028
Estrategia para la Inclusión de las Personas Trans	Orientación o identidad sexual	2025-2028
Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo	Sexo, edad, discapacidad, origen étnico	2025-2028
Pacto Social por la No Discriminación y la Igualdad de Trato al VIH	Salud	(2018-actualidad)
Plan Estratégico para la Prevención y Control de la Infección por el VIH y las ITS	Salud	2021-2030
Estrategia de Salud Mental	Salud	2022-2026
Estrategia de Promoción de la Salud y Prevención en el Sistema Nacional de Salud	Salud	2013-2026, en proceso de actualización
Marco Estratégico de Ciudadanía e Inclusión contra el Racismo y la Xenofobia	Origen nacional, racial o étnico	2023-2027
Estrategia Nacional para la Igualdad, Inclusión y Participación del Pueblo Gitano	Origen étnico	2021-2030
Plan de Actuación para la mejora de la Empleabilidad de la Población Gitana	Origen étnico	2025-2028
III Plan de Acción de lucha contra los Delitos de Odio	Todos	2025-2028
Plan de Integración y Ciudadanía	Origen nacional, racial o étnico	2026-2030
Estrategia Española sobre Discapacidad	Discapacidad	2022-2030
Plan Nacional de Accesibilidad Universal	Discapacidad	2023-2032
Plan de Acción para la Promoción y Protección de los Derechos de las Mujeres y las Niñas con Discapacidad	Discapacidad	2025-2035
Plan de Acción Estatal para la Implementación de la Garantía Infantil Europea	Edad	2022-2030

Estrategias Estatales	Motivo principal	Periodo
Estrategia Estatal de Derechos de la Infancia y la Adolescencia	Edad	2023-2030
Estrategia de Juventud	Edad	2030
Marco Estratégico Estatal de las Soledades	Edad	2026-2030
Plan Estatal de Vivienda	Situación socioeconómica	2026-2030
Estrategia Nacional para la lucha contra el Sinhogarismo	Situación socioeconómica	2023-2030
Estrategia Nacional de Prevención y Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social	Situación socioeconómica	2024-2030
Estrategia Nacional contra la Pobreza Energética	Situación socioeconómica	2026-2030
Estrategia Nacional para la Equidad Territorial y el Reto Demográfico	Situación socioeconómica	2026-2030
Estrategia de Movilidad Segura, Sostenible y Conectada	Situación socioeconómica	2030

2.1.3 Marco autonómico

Junto al marco normativo estatal, las comunidades autónomas han desarrollado durante las últimas décadas un conjunto creciente de disposiciones normativas, estrategias y mecanismos institucionales orientados a promover la igualdad de trato y prevenir la discriminación. En el ejercicio de sus competencias, han impulsado respuestas diversas en ámbitos como la igualdad de oportunidades, la atención a las víctimas de discriminación, la lucha contra el racismo y la xenofobia, la igualdad de las personas LGTBI, la inclusión social, la convivencia intercultural y la garantía de derechos en sectores clave como la educación, la sanidad, los servicios sociales, el empleo o la vivienda.

Este desarrollo normativo e institucional constituye un elemento fundamental del sistema español de garantía de la igualdad de trato y la no discriminación y evidencia el papel esencial de las comunidades autónomas en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas en esta materia. La presente Estrategia reconoce dicha contribución y apuesta por reforzar los mecanismos de cooperación, coordinación e intercambio de conocimiento entre las distintas administraciones públicas.

El análisis detallado del marco normativo autonómico se recoge en el Anexo 5.2, donde se presenta una sistematización de las principales disposiciones vigentes en cada territorio.

2.2 Marco conceptual

La presente Estrategia adopta un marco conceptual común que orienta la interpretación de sus objetivos, principios y líneas de actuación. Este marco se fundamenta en el enfoque de derechos humanos, en el principio de igualdad de trato y no discriminación y en los estándares recogidos en la normativa nacional e internacional aplicable. Asimismo, proporciona una base compartida para el diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas dirigidas a prevenir y combatir cualquier forma de discriminación.

La **igualdad de trato** constituye un principio fundamental del ordenamiento jurídico y de la actuación de los poderes públicos. Garantiza la ausencia de toda discriminación por las causas

protegidas legalmente y persigue que la igualdad sea real y efectiva en los distintos ámbitos de la vida social, económica, cultural, laboral y política.

Por su parte, la **no discriminación** implica la prohibición de cualquier trato diferenciado injustificado basado en alguna de las causas protegidas por la normativa vigente, entre ellas el nacimiento, el origen racial o étnico, el sexo, la religión, las convicciones u opiniones, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, la enfermedad o condición de salud, el estado serológico, la predisposición genética, la lengua, la situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Tal y como se recoge en la Ley 15/2022, de 12 de julio:

> *Se reconoce el derecho de toda persona a la **igualdad de trato y no discriminación** con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social* (Art. 2.1).

Desde esta perspectiva, la igualdad no se limita a la igualdad formal ante la ley, sino que exige la adopción de medidas que permitan remover los obstáculos que impiden el ejercicio efectivo de derechos en condiciones de igualdad.

La **igualdad de oportunidades** supone garantizar que todas las personas puedan acceder y participar en igualdad de condiciones en los distintos ámbitos de la vida social, económica, educativa, cultural y política. Para ello resulta necesario eliminar obstáculos y desventajas que afectan de forma desproporcionada a determinados grupos de población.

En este contexto, las acciones positivas constituyen instrumentos legítimos para prevenir, eliminar y, en su caso, compensar situaciones de discriminación o desventaja. Estas medidas deben mantenerse mientras persistan las circunstancias que las justifican y han de ser razonables, adecuadas y proporcionadas en relación con los objetivos perseguidos.

Para asegurar la dimensión positiva, la Ley 15/2022 establece la obligación de incorporar **medidas de acción positiva** para prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan (**art 6.7**).

La garantía de la igualdad efectiva requiere la existencia de mecanismos específicos que permitan remover barreras y asegurar el ejercicio de derechos en condiciones de igualdad. Entre ellos se definen a continuación algunos de ellos:

De conformidad con el artículo 2 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el **Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, en la redacción dada por la Ley 4/2026, de 1 de octubre**, la **accesibilidad universal** es "la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible". Asimismo, los **ajustes razonables**

"son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del entorno físico, cognitivo, comunicativo, social y actitudinal a las realidades o situaciones concretas de una persona con discapacidad y que no impongan una carga desproporcionada o indebida para los derechos de las personas, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación, garantizando a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos sus derechos". Por su parte, el **diseño universal o diseño para todas las personas** constituye "la actividad por la que se conciben o proyectan desde el origen, y siempre que ello sea posible, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, programas, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado".

Entre las garantías procesales destacan las reglas relativas a la **carga de la prueba** previstas en el artículo 30 de la Ley 15/2022, de 12 de julio. De acuerdo con este precepto, cuando la parte actora o la persona interesada aporte indicios fundados de discriminación, "corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad". Esta redistribución de la carga probatoria facilita la tutela efectiva frente a conductas discriminatorias, sin perjuicio de las particularidades previstas en los distintos órdenes jurisdiccionales.

Por su parte, la presente Estrategia parte del reconocimiento de que los actos discriminatorios no se producen de forma aislada, sino en contextos sociales, culturales, económicos e institucionales que pueden favorecer la persistencia de desigualdades históricas. Su comprensión exige atender tanto a sus manifestaciones actuales como a los procesos históricos de exclusión y vulneración de derechos cuyos efectos continúan proyectándose sobre determinados grupos y colectivos.

A los efectos operativos de la presente Estrategia, y a partir de la literatura especializada y de los estándares internacionales en materia de igualdad de trato, se utiliza la siguiente noción de discriminación estructural:

- Según la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI, 2018)[1] la **discriminación estructural** "hace referencia a las reglas, normas, rutinas, modelos de actitudes y comportamientos en las instituciones y otras estructuras sociales que, consciente o inconscientemente, plantean obstáculos a los grupos o personas para acceder a los mismos derechos y oportunidades que otras, y contribuyen a unos resultados menos favorables para ellos que para la mayoría de la población". Estas dinámicas pueden producir resultados sistemáticamente desfavorables para determinados colectivos incluso en ausencia de conductas discriminatorias explícitas. El reconocimiento de la discriminación estructural resulta esencial para comprender que la igualdad efectiva exige no solo corregir actos individuales de discriminación, sino también transformar los mecanismos sociales e institucionales que reproducen desigualdades de manera persistente.

Tal y como recoge la Ley 15/2022 "resulta relevante tener en cuenta que los actos discriminatorios se cometen en un contexto de discriminación estructural que explica las

[1] Recomendación revisada n.º 2 de política general de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI), párrafo 20. Enlace

desigualdades históricas como resultado de una situación de exclusión social y sometimiento sistemático a través de prácticas sociales, creencias, prejuicios y estereotipos".

El reconocimiento de esta dimensión resulta esencial para comprender las causas profundas de la discriminación y orientar respuestas públicas eficaces dirigidas a transformar los factores que la reproducen.

2.2.1 Formas de discriminación

Las definiciones sobre las formas de discriminación recogidas en este apartado se corresponden con lo establecido en el **artículo 6 de la Ley 15/2022, de 12 de julio**, sin perjuicio de otras manifestaciones reconocidas en la normativa sectorial aplicable.

Discriminación directa e indirecta

La discriminación directa se produce cuando "una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2" de la Ley 15/2022.

La discriminación indirecta tiene lugar cuando "una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2" de la Ley 15/2022.

Discriminación por asociación y discriminación por error

La discriminación por asociación se produce "cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley (Ley 15/2022), es objeto de un trato discriminatorio".

Por su parte, según el artículo 2 de la Ley 15/2022, la discriminación por error "es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas".

Discriminación múltiple e interseccional

La discriminación múltiple se refiere a aquellas situaciones en las que "una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley (Ley 15/2022)".

La discriminación interseccional se produce "cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley (Ley 15/2022), generando una forma específica de discriminación".

Acoso discriminatorio

El acoso discriminatorio comprende, a los efectos de la Ley 15/2022 "cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo".

Inducción, orden o instrucción de discriminar

Asimismo, “es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar” por cualquiera de las causas establecidas en la Ley 15/2022. “La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria”.

Represalias

A los efectos de la Ley 15/2022, las represalias discriminatorias consisten en “cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto. Quedan excluidos de lo anterior los supuestos que pudieran ser constitutivos de ilícito penal”.

Segregación y exclusión

La segregación constituye una forma de discriminación que se produce cuando personas o grupos son separados, excluidos o concentrados de manera injustificada en determinados espacios, recursos o servicios por razón de alguna de las causas protegidas por la normativa.

En el ámbito de la vivienda, la segregación residencial o habitacional puede producirse cuando determinados grupos de población se concentran de manera desproporcionada en zonas caracterizadas por menores oportunidades, peores condiciones residenciales o un acceso más limitado a servicios, equipamientos y recursos. Esta segregación puede derivarse de prácticas discriminatorias en el mercado de la vivienda, de barreras económicas y sociales o de determinadas intervenciones y procesos de realojo que, si no incorporan criterios de inclusión, cohesión territorial y acceso equitativo a los recursos, pueden reproducir o intensificar patrones de concentración y exclusión residencial.

En el ámbito educativo, la segregación escolar comprende “toda práctica, acción u omisión que tiene el efecto de separar al alumnado” por motivos socioeconómicos o por cualquiera de los motivos reconocidos en la Ley 15/2022, “sin una justificación objetiva y razonable”.
Manifestaciones específicas de discriminación

Las situaciones de discriminación pueden adoptar formas específicas vinculadas a determinados prejuicios, estigmas o dinámicas de exclusión social. Pueden expresarse a través de distintas manifestaciones sociales, culturales e institucionales que afectan de manera específica a determinados grupos de población.

Entre ellas cabe mencionar, por orden alfabético, entre otras:

Antisemitismo: hace referencia a la hostilidad hacia las personas judías, basada en una combinación de prejuicios de tipo religioso, racial, cultural, comunitario y étnico (ECRI, 2015).

Aporofobia: odio o rechazo a las personas en situación de pobreza. Supone un atentado contra la dignidad humana, que comprende diferentes niveles de gravedad, desde la invisibilización, los insultos o las vejaciones, hasta las agresiones físicas, sexuales u homicidios (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2025).

Aspectismo (o *Discriminación por el aspecto físico*)*:* prejuicio o discriminación basada en la apariencia física, que implica juzgar o excluir a una persona por su cuerpo, su rostro u otros rasgos externos. Una de las formas de aspectismo más extendida es la *gordofobia*, entendida como “el odio, rechazo y violencia que sufren las personas gordas por el hecho de ser gordas. Es

una discriminación que está cimentada sobre prejuicios respecto a los hábitos, costumbres y salud de las personas gordas" (Instituto Canario de Igualdad -ICI-, 2020).

Capacitismo: proceso mental que valora y determina la admisión social de las personas por su capacidad funcional, considerando como normalidad humana un determinado estándar de funcionamiento. El capacitismo provoca que las personas que no cumplen el patrón de normalidad sean vistas como personas menos valiosas por la sociedad y genera prejuicios que dan lugar a la discriminación, exclusión y opresión de las personas con discapacidad (artículo 2 del Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, en la redacción dada por la Ley 4/2026, de 1 de octubre).

Discriminación por razón de lengua[2] *(o discriminación lingüística)***:** No se dispone de una definición oficial sobre la discriminación por motivo de lengua. A los efectos de esta Estrategia, la discriminación por razón de lengua, prevista en el artículo 2.1 de la Ley 15/2022, comprende cualquier trato desfavorable injustificado basado en la lengua utilizada, conocida o atribuida a una persona, con independencia de que se trate de una lengua oficial o no oficial en España. Algunas formas específicas de discriminación por razón de lengua serían el *acentismo* -discriminación por el acento- y la *glotofobia* -discriminación por hacer uso de una lengua que no es considerada de prestigio o de una variedad no estándar-

La ECRI (s.f.) enmarca esta forma de discriminación dentro de la *discriminación racial* al considerar como tal cualquier trato diferenciado que carezca de justificación objetiva y razonable basado en motivos como, entre otros, el idioma.

Edadismo: hace referencia a la forma de pensar (estereotipos), sentir (prejuicios) y actuar (discriminación) por razón de la edad. El edadismo afecta a todas las personas. A partir de los cuatro años, las niñas y los niños empiezan a ser conscientes de los estereotipos de edad de su cultura. Desde entonces, interiorizan y utilizan esos estereotipos para encauzar sus sentimientos y comportamiento hacia personas de distintas edades. También recurren a los estereotipos de edad de su cultura para percibir y comprender su propia persona, de manera que puede producirse un edadismo autodirigido a cualquier edad. El edadismo se entremezcla con otras formas de desventaja, como las relacionadas con el sexo, la raza y la discapacidad, y las exacerba (OMS, 2025).

Islamofobia: Según la ECRI, este término hace referencia al prejuicio, temor u hostilidad hacia el islam o las personas musulmanas (ECRI, s.f.). Asimismo, las **Conclusiones del Consejo de la Unión Europea sobre la lucha contra el racismo y las formas conexas de odio y discriminación**, aprobadas el 2 de octubre de 2026, reconocen que el odio antimusulmán puede constituir una forma específica de discriminación dirigida contra las personas musulmanas o percibidas como tales, que implica hostilidad y prejuicios y que puede manifestarse como una combinación de discriminación por motivos de religión y cultura, así como por motivos étnicos (Consejo de la Unión Europea, 2026).

[2] La prohibición general de discriminación por razón de lengua recogida en el artículo 2.1 de la Ley 15/2022 debe diferenciarse del régimen jurídico específico de las lenguas oficiales y propias, establecido por la Constitución, los estatutos de autonomía y la normativa aplicable, que regula su reconocimiento, protección y utilización, incluidos los derechos lingüísticos de la ciudadanía en sus relaciones con los poderes públicos y las administraciones competentes. Ambos planos responden a fundamentos y finalidades jurídicas diferentes, sin perjuicio de que puedan concurrir en determinadas situaciones.

LGTBIfobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales, intersexuales u otras identidades, expresiones y orientaciones sexuales no normativas (LGTBI+) por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales (Ministerio de Igualdad, 2025).

Racismo: La Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) del Consejo de Europa, lo define como la creencia de que un motivo como la «raza»[3], el color, el idioma, la religión, la nacionalidad o el origen nacional o étnico justifica el desprecio hacia una persona o un grupo de personas, o la idea de superioridad de una persona o un grupo de personas (ECRI, s.f.).

Existen formas específicas de racismo, como, además de otras manifestaciones como el racismo antimusulmán[4]:

- **Afrofobia:** se trata de una forma específica de racismo, incluidos cualesquiera actos de violencia o discriminación, alimentado por los abusos históricos y los estereotipos negativos, y que conduce a la exclusión y deshumanización de las personas de ascendencia africana; este fenómeno está relacionado con estructuras históricamente represivas de colonialismo y con el comercio transatlántico de esclavos, como reconoce el comisario para los Derechos Humanos del Consejo de Europa (Parlamento Europeo, 2019).
- **Antigitanismo / Romafobia:** forma específica de racismo, una ideología basada en la superioridad racial, una forma de deshumanización y racismo institucional contra la población gitana y/o romaní, alimentada por una discriminación histórica, que se manifiesta, entre otras cosas, en la violencia, el discurso de odio, la explotación, la estigmatización y la discriminación en su forma más flagrante (ECRI, 2011).

Racismo estructural: forma de racismo profundamente arraigada en la historia de nuestras sociedades, entrelazado con sus raíces y normas culturales. Puede reflejarse en la forma en que funciona la sociedad, cómo se distribuye el poder y cómo interactúan los ciudadanos con el Estado y los servicios públicos. Puede ser inconsciente y a menudo se percibe en que no refleja los intereses de las personas afectadas por el racismo, aunque no sea necesariamente un intento directo de excluirlas[5]. Reconocer el racismo estructural supone ir más allá del nivel individual del racismo para centrarse en los sistemas existentes que impulsan y mantienen las desigualdades y desventajas que sufren las comunidades con distinto origen racial o étnico.

---

[3] «Dado que todos los seres humanos pertenecen a la misma especie, la ECRI rechaza las teorías basadas en la existencia de distintas "razas". Sin embargo, utiliza este término para garantizar que las personas que generalmente son percibidas, erróneamente, como pertenecientes a "otra raza" no queden excluidas de la protección que ofrece la legislación» Nota al pie de la GRP 7.

[4] A la luz de su definición de racismo (apartado 1.a de la Recomendación General n.º 7), la ECRI considera que el marco conceptual del racismo es adecuado para calificar los fenómenos de odio y discriminación contra los musulmanes o contra quienes son percibidos como tales, y los considera una forma específica de racismo. Aunque también utiliza los términos «odio antimusulmán» y «prejuicio antimusulmán», la ECRI se refiere al racismo y la discriminación antimusulmanes para caracterizar el complejo y diverso abanico de discursos de odio y actos de violencia, así como cualquier acto de discriminación dirigido contra los musulmanes o contra quienes son percibidos como tales. (apartados 8 y 9 de la GPR n.º 5 (revisada))

[5] Plan de acción de la UE contra el racismo 2020-2025.

Serofobia: Estigma y discriminación hacia las personas con el VIH en diversos ámbitos de la vida cotidiana y en las relaciones afectivas y sexuales, teniendo un efecto negativo en el bienestar y calidad de vida de las personas con el VIH (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2018).

Sexismo: acciones o actitudes que discriminan a las personas por cuestión de su sexo y/o género. El sexismo está relacionado con el poder, de forma que quien tiene poder es tratado típicamente con privilegios, mientras que quien no tiene poder es discriminado. El sexismo también está relacionado con los estereotipos ya que las acciones o actitudes discriminatorias se basan frecuentemente en falsas creencias o generalizaciones sobre el género y consideraciones sobre el género como algo importante cuando no lo es (Instituto Europeo para la Igualdad de Género -EIGE-, s.f.).

Xenofobia: Según la ECRI, xenofobia se refiere al prejuicio contra, el odio hacia o el miedo a personas de otros países o culturas (ECRI, 2015). Según la Organización Internacional para las Migraciones -OIM-, xenofobia es el «conjunto de actitudes, prejuicios y comportamientos que entrañan el rechazo, la exclusión y, a menudo, la denigración de personas por ser percibidas como extranjeras o ajenas a la comunidad, a la sociedad o a la identidad nacional» (OIM, s. f.).

Estas manifestaciones no constituyen categorías cerradas ni excluyentes y pueden concurrir con otras causas de discriminación, dando lugar a situaciones de discriminación múltiple o interseccional.

2.2.2 Discursos y delitos de odio, infradenuncia e infradetección

Las situaciones de discriminación pueden manifestarse a través de discursos, comportamientos y actos que promueven, justifican o refuerzan la exclusión, la hostilidad o la violencia contra personas o grupos por razón de alguna de las características protegidas por el ordenamiento jurídico. Entre estas expresiones destacan los discursos de odio y los delitos de odio, fenómenos que constituyen una amenaza para la convivencia democrática, la cohesión social y el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales.

Discursos de odio

No existe una definición internacionalmente aceptada de “discurso de odio”, pero diferentes organismos intergubernamentales reconocen este fenómeno y han proporcionado orientaciones sobre sus elementos.

De acuerdo con la Estrategia y Plan de Acción de las Naciones Unidas para la Lucha contra el Discurso de Odio (2019), el discurso de odio comprende “cualquier forma de comunicación de palabra, por escrito o a través del comportamiento, que sea un ataque o utilice lenguaje peyorativo o discriminatorio en relación con una persona o un grupo sobre la base de quiénes son o, en otras palabras, en razón de su religión, origen étnico, nacionalidad, raza, color, ascendencia, género u otro factor de identidad”.

A los efectos de esta Estrategia, y en línea con la Recomendación CM/Rec(2022)16 del Comité de Ministros del Consejo de Europa sobre la lucha contra el discurso de odio (Consejo de Europa, 2022), se entiende por discurso de odio todo tipo de expresión que incite, promueva, difunda o justifique la violencia, el odio o la discriminación contra una persona o grupo de personas, o que

los denigre, por razón de sus características o estatus personales, reales o atribuidos, como la «raza» , el color, la lengua, la religión, la nacionalidad, el origen nacional o étnico, la edad, la discapacidad, el sexo, la identidad de género y la orientación sexual.

La propia Recomendación parte de que el discurso de odio abarca una serie de expresiones que varían en su gravedad, en el daño que causan y en el impacto, lo que conlleva también la distinción entre el discurso de odio prohibido por la legislación penal; aquel que no alcanza el nivel exigido para incurrir en responsabilidad penal, pero que está sujeto a la legislación civil o administrativa; y, como señala la Recomendación, otros tipos de expresiones ofensivas o perjudiciales que no son lo suficientemente graves como para ser legítimamente restringidas en virtud del Convenio Europeo de Derechos Humanos pero que, no obstante, exigen respuestas alternativas, como las que se exponen a continuación, tales como: contranarrativas y otras contramedidas; medidas que fomenten el diálogo y el entendimiento intercultural, incluso a través de los medios de comunicación y las redes sociales; y actividades educativas, de intercambio de información y de sensibilización pertinentes.

Delitos de odio

De acuerdo con la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE, 2025) los delitos de odio son "infracciones penales cometidas con un motivo de prejuicio. Se produce un delito de odio cuando el autor ataca intencionadamente a una persona o a un bien debido a uno o varios rasgos de identidad, como la «raza», el idioma, la religión o las creencias, la etnia, la nacionalidad, el sexo, el género, la orientación sexual, la identidad de género, la discapacidad u otro rasgo común que sea fundamental para la identidad, o cuando expresa hostilidad hacia estos rasgos de identidad durante el delito. También pueden ser objeto de delitos de odio las personas o los bienes asociados a un grupo, o percibidos como miembros del mismo, que comparten una seña de identidad, como los defensores de los derechos humanos, las organizaciones de la sociedad civil que trabajan con un grupo determinado o lo representan, los centros comunitarios o los lugares de culto".

En el ordenamiento jurídico español, su respuesta penal se articula a través de distintos preceptos del Código Penal (1995), entre ellos el artículo 510, relativo a determinadas conductas de incitación al odio, hostilidad, discriminación o violencia, y la circunstancia agravante prevista en el artículo 22.4, además de otros tipos penales que resulten aplicables.

Infradenuncia

La infradenuncia se produce cuando las situaciones de discriminación, incidentes de odio o hechos potencialmente delictivos no son comunicados, denunciados, o registrados a través de los mecanismos administrativos, policiales o judiciales disponibles.

Infradetección

La infradetección se produce cuando un posible incidente discriminatorio o delito de odio no es identificado, reconocido o clasificado adecuadamente como tal por los profesionales, instituciones u organismos que intervienen en su recepción, atención, investigación o registro. Junto con la infradenuncia, contribuye a explicar la distancia entre los hechos realmente experimentados y los casos que llegan a ser registrados y tratados por los sistemas institucionales.

2.3 Diagnóstico de situación

Este capítulo tiene por finalidad presentar los principales patrones, factores explicativos y dinámicas estructurales de discriminación existentes en España que fundamentan la necesidad de esta Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y No Discriminación. No obstante, lo que a continuación se expone es un resumen del estado de situación del diagnóstico completo realizado entre marzo y junio de 2026.

2.3.1 La discriminación como fenómeno estructural

El diagnóstico parte de la premisa de que la discriminación no constituye un fenómeno coyuntural sino una realidad social sustentada en prejuicios, estereotipos y narrativas históricas profundamente arraigadas que condicionan la percepción social sobre determinados grupos y legitiman situaciones de trato desigual.

El análisis de la discriminación estructural requiere considerar, cuando resulte pertinente, los procesos históricos que han contribuido a construir y transmitir determinados prejuicios, estereotipos y mecanismos de exclusión. El conocimiento de las vulneraciones de derechos y de las experiencias de persecución sufridas por determinados grupos puede contribuir a comprender la persistencia de algunas desigualdades, fortalecer las garantías de no repetición y prevenir manifestaciones actuales de intolerancia, discriminación y discursos de odio.

Estos estereotipos generan una jerarquía de reconocimiento social en la que la proximidad a determinados modelos normativos asociados a la *racialidad* blanca, la capacidad funcional normativa[6], la heterosexualidad o la estabilidad socioeconómica favorece el acceso a derechos y oportunidades, mientras que el alejamiento de dichos modelos incrementa el riesgo de exclusión.

La discriminación sexista constituye un eje central que comparte una lógica común con otras formas de exclusión: la creencia explícita en la superioridad de unos grupos sobre otros, que legitima la distribución desigual de privilegios y oportunidades.

Esta lógica se manifiesta no solo en el sexismo o machismo, sino también en el racismo, el capacitismo, el edadismo, la LGTBIfobia, la transfobia o la aporofobia, entre otras formas de discriminación. Todas ellas funcionan como sistemas de poder que asignan posiciones jerárquicas a los grupos sociales, habilitando dinámicas de exclusión, subordinación y desigualdad. La intersección entre ellas genera formas específicas de discriminación que no pueden entenderse como la simple suma de factores.

La evidencia utilizada muestra que el 61,3% de las personas que han sufrido discriminación racial o étnica identifica el color de piel o los rasgos físicos como principal motivo discriminatorio (CEDRE, 2025). En particular, el 93% de la población gitana considera que la sociedad mantiene una imagen negativa sobre su comunidad (CEDRE, 2025). Asimismo, estudios recientes señalan

[6] Conjunto de capacidades físicas, sensoriales, cognitivas o psicosociales que una sociedad considera "normales", deseables o estándar. Este ideal normativo opera como criterio implícito de valoración social y otorga ventajas a quienes se aproximan a él, mientras que las personas que presentan diversidad funcional pueden enfrentarse a barreras, discriminación o menor acceso a derechos, recursos y oportunidades. El concepto se relaciona con el capacitismo, entendido como el sistema de creencias y prácticas que privilegia determinados cuerpos y capacidades frente a otros (Toboso Martín, Mario (2021). Afrontando el capacitismo desde la diversidad funcional. Dilemata. Revista Internacional de Éticas Aplicadas, nº 36, pp. 69-85. Enlace)

que el 46 % de las personas LGTBI con discapacidad experimentan formas particulares de discriminación, como la infantilización y la asexualización (Ministerio de Igualdad, 2024). En el caso de las mujeres dentro de este grupo, se añaden estereotipos de especial vulnerabilidad o explotación que incrementan su exposición a violencias específicas (Ministerio de Igualdad, 2024; Frías, 2022).

2.3.2 Diagnóstico por ámbitos

2.3.2.1 Educación

El acceso a una educación inclusiva y de calidad constituye un eje central para el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales, la autonomía personal y la igualdad de trato y de oportunidades. La educación no solo condiciona el desarrollo individual, sino que actúa como un determinante clave de la inclusión social, la participación ciudadana y las trayectorias laborales a lo largo de todo el ciclo vital. Sin embargo, el ámbito educativo sigue siendo uno de los espacios donde se reproducen con intensidad las dinámicas de discriminación estructural que afectan a determinados grupos sociales, especialmente cuando concurren varios motivos de discriminación recogidos en la Ley 15/2022, de 12 de julio.

La evidencia empírica disponible muestra que las desigualdades educativas no responden únicamente a trayectorias individuales, al esfuerzo personal o al rendimiento académico, sino que están fuertemente condicionadas por barreras sistémicas persistentes que inciden en el acceso, la permanencia, la promoción y la finalización de los estudios en condiciones de igualdad. Pese al carácter formalmente universal del sistema educativo español y a los avances normativos en materia de inclusión, persisten brechas relevantes vinculadas a múltiples motivos de discriminación reconocidos, entre ellos, el origen racial o étnico, la situación socioeconómica, la discapacidad, el sexo, la identidad o la orientación sexual, la edad, el origen nacional, la religión o convicciones, la enfermedad, el idioma, la situación administrativa o residencial y otras condiciones personales o sociales.

Los datos oficiales del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (MEFPD) confirman que el sistema educativo continúa reproduciendo desigualdades de partida. Aunque las tasas netas de escolarización son altas en las edades obligatorias, el abandono temprano de la educación-formación sigue afectando en mayor medida a jóvenes de entornos socioeconómicos desfavorecidos y de origen extranjero, y las trayectorias educativas muestran una clara segregación por sexo, origen y nivel socioeconómico en etapas postobligatorias, particularmente en Formación Profesional y educación superior (MEFPD, 2026).

La segregación escolar constituye uno de los problemas más relevantes. El 84% del alumnado de minorías étnicas estudia en centros con elevada concentración de alumnado del mismo origen y un 18% lo hace en centros donde estos grupos son mayoritarios (CEDRE, 2025). La situación resulta especialmente grave para la población gitana donde uno de cada tres niñas y niños gitanos estudia en centros de alta concentración de alumnado gitano (una situación que según el estudio de Kamira, 2024, no ha mejorado en el tiempo, pues el 75 % de los centros con alta concentración analizados en su estudio mantienen entre 2012 y 2024 niveles elevados de segregación escolar). La escolarización de 0 a 3 años es de un 51,4% frente al 70% de la población general, el 60% no finaliza la ESO y la tasa de fracaso escolar alcanza el 62%, frente al 4% de la población general (FSG, 2023). Por su carácter estructural, la segregación escolar no siempre se manifiesta a través de un acto individual claramente identificable ni aflora mediante quejas o reclamaciones. Su prevención y corrección requieren análisis e indicadores específicos,

mecanismos de detección temprana, supervisión institucional y actuaciones coordinadas de las administraciones educativas.

También se identifican problemas significativos asociados a la diversidad sexual y de género, donde el 66% del alumnado LGTBI+ declara haber sufrido insultos o ridiculización durante su etapa educativa (ECRI, 2025), el 58% de las personas trans ha experimentado situaciones de transfobia en el entorno escolar y el 48% de los hombres trans de 15 a 17 años ha considerado abandonar los estudios por este motivo, entre otras evidencias (FRA, 2024).

Además, persisten déficits de accesibilidad, insuficiencia de apoyos para alumnado con discapacidad y falta de capacitación específica del profesorado en diversidad sexual, de género y cultural (Ministerio de Igualdad, 2024).

2.3.2.2 Empleo y relaciones laborales

El acceso a un empleo digno, estable y en condiciones de igualdad constituye un pilar esencial para el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales, la autonomía económica y la inclusión social. El empleo no solo determina el nivel de ingresos, sino que condiciona de manera decisiva la posición social, el acceso a derechos sociales, la participación ciudadana y las trayectorias vitales a medio y largo plazo. En este sentido, el mercado de trabajo actúa como un mecanismo clave de integración, pero también como uno de los principales espacios de reproducción de las desigualdades estructurales y la discriminación.

La evidencia disponible muestra que las desigualdades en el ámbito laboral no responden exclusivamente a factores individuales —como la formación, la experiencia o la actitud—, sino que están profundamente condicionadas por barreras sistémicas persistentes que afectan al acceso al empleo, a las condiciones laborales, a la promoción profesional y a la estabilidad en el puesto de trabajo. Estas barreras inciden con especial intensidad cuando concurren múltiples motivos de discriminación recogidos en la Ley 15/2022.

En la fase de acceso al empleo destacan: el 13% de las personas pertenecientes a minorías étnicas declara haber sido rechazada en procesos de selección por motivos vinculados a su origen (CEDRE, 2025); Las personas hijas de inmigrantes tienen un 36% menos de probabilidades de superar el primer filtro de selección laboral con currículums equivalentes (Aparicio y Rodríguez, 2022); Las personas mayores presentan hasta un 50% menos de posibilidades de ser convocadas a entrevista que candidatos más jóvenes con perfiles similares (ISEAK, 2023).

Respecto a la permanencia y promoción profesional: el 80% de las personas pertenecientes a minorías étnicas afirma haber sufrido algún episodio discriminatorio relacionado con el empleo (CEDRE, 2025); la tasa de desempleo de la población gitana supera el 27%, alcanzando en algunos estudios cifras superiores al 50% (ECRI, 2025); Solo una de cada cuatro personas con discapacidad en edad laboral tiene empleo (CERMI, 2024); el 18% de las personas LGTBI+ declara haber sufrido discriminación en el ámbito laboral; entre personas trans las cifras alcanzan el 43% en mujeres trans y el 35% en hombres trans (FRA, 2024).

Se identifican como problemas estructurales la precarización, la segregación ocupacional, la discriminación etaria, las barreras asociadas a la discapacidad y los efectos combinados del género, el origen y la situación socioeconómica entre otros. Estas dinámicas adquieren especial intensidad en sectores caracterizados por la precariedad, la informalidad o una elevada dependencia de la persona empleadora, como el empleo del hogar y determinados trabajos agrarios de temporada. En estos ámbitos pueden concurrir de forma interseccional el sexo, el

origen racial, étnico o nacional, la situación socioeconómica y, en determinados casos, la situación administrativa, incrementando las barreras para denunciar y acceder a mecanismos efectivos de tutela.

2.3.2.3 Sanidad

La sanidad es un ámbito especialmente sensible para la igualdad de trato por tres razones principales: (1) concentra derechos fundamentales (vida, integridad, salud); (2) condiciona el disfrute de otros derechos (como educación -salud infantil-, empleo -salud laboral-, servicios sociales -dependencia-); y (3) combina interacciones institucionales (normativa, procedimientos, información) con interacciones personales (trato profesional, estigma).

El sistema sanitario español se organiza sobre los principios de universalidad, equidad y cohesión, pero la evidencia disponible indica que persisten brechas de acceso, trato y resultados que afectan de manera desproporcionada a determinados grupos de población, especialmente cuando concurren varios ejes de discriminación (origen racial o étnico, sexo/género, edad, discapacidad, lengua, situación socioeconómica, territorio, orientación/identidad sexual, condición de salud, etc.). Esta desigualdad tiende a materializarse de manera acumulativa: varias barreras actúan sobre una misma persona, aumentando el riesgo de abandono asistencial y agravamiento clínico (Médicos del Mundo, 2025).

La evidencia aportada muestra, entre otros, 34.545 casos de barreras de acceso que afectaron a 12.768 personas en el último año (MdM, 2025). Uno de los conceptos centrales del capítulo es la denominada "burocratización del derecho al acceso sanitario", mediante la cual personas con derecho legal a la atención sanitaria deben superar procedimientos adicionales que retrasan o dificultan el ejercicio efectivo del derecho. Colectivos especialmente afectados son las personas migrantes, personas mayores, personas con discapacidad, personas con bajo nivel de recursos y personas con limitadas competencias digitales (MdM, 2025; FOESA, 2025; HelpAge, 2026).

Las desigualdades detectadas en el ámbito de la salud y en la atención sanitaria afectan de manera significativa a las mujeres, especialmente cuando concurren otros motivos o circunstancias, como el origen racial, étnico o migratorio, la discapacidad, la edad, la situación socioeconómica, el territorio de residencia, la orientación o la identidad sexual, o la situación administrativa.

2.3.2.4 Servicios sociales

El sistema de servicios sociales constituye uno de los pilares fundamentales del Estado de Bienestar y actúa como puerta de entrada a derechos y recursos esenciales (rentas, emergencia social, inclusión, dependencia, apoyos comunitarios) cuya misión es garantizar la protección, autonomía y desarrollo de todas las personas, especialmente de aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Sin embargo, la evidencia disponible revela que este ámbito no es inmune a las dinámicas de exclusión que pretende combatir.

La discriminación en los servicios sociales se produce tanto de forma directa -denegación de recursos basada en prejuicios- como estructural o institucional -barreras normativas y burocráticas que penalizan desproporcionadamente a ciertos grupos- (SOS Racismo, 2025; CEDRE, 2025). Se manifiesta en una arquitectura burocrática hostil que excluye por origen y situación socioeconómica, y en una práctica profesional que, a menudo influenciada por el capacitismo, el edadismo o el racismo, no logra garantizar la centralidad de la persona ni el

respeto a su diversidad (SOS Racismo, 2025; FSG, 2025; CEDRE, 2025; Atresmedia, 2025; Ministerio de Igualdad, 2024).

Entre los principales hallazgos destacan: el 56,9% de las denuncias analizadas se vincula a denegaciones de acceso a servicios públicos (SOS Racismo, 2025); la tasa de no acceso al Ingreso Mínimo Vital entre población gitana con derecho reconocido alcanza el 71% (FSG, 2023); el 40% de las páginas web oficiales de servicios sociales no cumple plenamente los estándares de accesibilidad universal (CERMI).

2.3.2.5 Vivienda

El acceso a una vivienda digna, adecuada, asequible y accesible constituye un elemento esencial para la autonomía personal, la inclusión social y el ejercicio efectivo de otros derechos, como la educación, el empleo, la salud o la participación comunitaria.

En el análisis de este ámbito es necesario diferenciar, por un lado, las dificultades de acceso y mantenimiento de la vivienda -derivadas de factores como el aumento de los precios, la insuficiencia de la oferta, la escasez de vivienda asequible o protegida y la situación económica de los hogares- y, por otro, las situaciones de discriminación que pueden producirse en el acceso a la vivienda y a otros recursos habitacionales. No obstante, ambos pueden concurrir y reforzarse mutuamente, incrementando las barreras de acceso y permanencia en la vivienda que afrontan determinados grupos de población, especialmente cuando se encuentran en situación de vulnerabilidad o si concurren determinados ejes de discriminación.

Los datos disponibles muestran una creciente dificultad de acceso y permanencia en la vivienda vinculada a la evolución de los precios, la insuficiencia de la oferta asequible y protegida y la capacidad económica de los hogares. Según la Encuesta de Condiciones de Vida (INE), el porcentaje de hogares cuya persona de referencia tiene entre 16 y 29 años y reside en alquiler a precio de mercado pasó del 25,5% en 2006 al 49,8% en 2025, mientras que entre los hogares de 30 a 44 años aumentó del 15% al 32,1 % en el mismo periodo.

En la misma línea, los datos de la OCDE muestran una creciente dificultad de acceso a la vivienda en propiedad entre los hogares con menores ingresos. Entre 2010 y 2024, el porcentaje de hogares propietarios descendió del 67,6% al 65,7% en el primer quintil de renta, del 76,9% al 72,8% en el segundo y del 80,5% al 71,5% en el tercero. Estas tendencias afectan de manera especialmente intensa a jóvenes, a los hogares con menores recursos económicos y a otros grupos de población expuestos a situaciones de vulnerabilidad o riesgo de exclusión residencial, reforzando las desigualdades en el acceso efectivo a la vivienda y aumentando la dependencia del mercado de alquiler.

Sin embargo, las dificultades derivadas de la evolución del mercado residencial no afectan de igual manera a toda la población. Junto a estos obstáculos estructurales, la evidencia disponible muestra la persistencia de prácticas discriminatorias que limitan o condicionan el acceso efectivo a la vivienda de determinados grupos sociales.

La discriminación en este ámbito puede manifestarse de forma directa o indirecta. Puede producirse, entre otras situaciones, mediante la denegación o imposición de condiciones desfavorables en el acceso al alquiler o a otros recursos habitacionales, la aplicación de requisitos aparentemente neutros que ocasionen una desventaja particular a determinados grupos de población, el acoso inmobiliario o las prácticas discriminatorias asociadas a la comercialización y utilización de infraviviendas, viviendas sobreocupadas o alojamientos ilegales.

Entre sus manifestaciones se encuentran el rechazo explícito o implícito de determinadas personas arrendatarias, la imposición de requisitos adicionales, el trato desigual en la intermediación inmobiliaria y las dificultades para acceder a mecanismos de reclamación y tutela. Estas prácticas afectan especialmente a personas pertenecientes a minorías raciales o étnicas, población migrante, población gitana, personas jóvenes, personas mayores y hogares encabezados por mujeres (hogares monomarentales), particularmente aquellos en los que existen menores de edad u otras personas dependientes a cargo.

Más allá de las dificultades de acceso al mercado residencial ordinario, la exclusión residencial presenta sus manifestaciones más graves en las situaciones de sinhogarismo, infravivienda, sobreocupación y residencia en asentamientos informales. El *Estudio sobre el perfil y la situación de las personas en los asentamientos chabolistas y de infravivienda en España* (FSG-ISEAK, 2023) aporta información sobre las características de estos asentamientos y de su población residente. Asimismo, el estudio pone de manifiesto la sobrerrepresentación en los asentamientos de grupos étnicos y poblacionales expuestos con mayor frecuencia a discriminación racial. Esa misma conclusión se extrae del del estudio *Discriminación Racial en el ámbito de la vivienda y los asentamientos informales*, del Ministerio de Igualdad (2022).

La segregación residencial constituye una manifestación específica de las desigualdades existentes en este ámbito. Puede estar asociada a prácticas discriminatorias del mercado de la vivienda, a barreras socioeconómicas y a intervenciones o procesos de realojo que, si no incorporan criterios de inclusión y cohesión territorial, pueden concentrar a determinados grupos en zonas con menores oportunidades, servicios y equipamientos. Su prevención requiere combinar la garantía de un acceso no discriminatorio a la vivienda con políticas de vivienda asequible y protegida, rehabilitación y regeneración urbana, inclusión residencial, acompañamiento social y planificación territorial.

2.3.2.6 Transporte, cultura y deporte

En estos ámbitos se concluye que la discriminación se manifiesta principalmente mediante barreras de accesibilidad, desigual distribución de recursos y situaciones de infrarrepresentación.

Entre los datos más relevantes destacan:

- La discapacidad es el motivo de discriminación más ampliamente documentado en el ámbito del **transporte**. El 86,2% de las personas con discapacidad presenta dificultades en los desplazamientos en transporte público (INE, 2024). Estudios en grandes ciudades (Madrid, Barcelona) indican que entre el 60% y el 68% de las mujeres modifican sus pautas de desplazamiento por razones de seguridad – miedo al acoso y la violencia sexual (Ministerio de Transporte y Movilidad Sostenible, 2024). El 22% de las personas pertenecientes a minorías étnicas declara haber sufrido discriminación en espacios públicos, incluyendo transporte y movilidad urbana (CEDRE, 2025). En los espacios de transporte y movilidad debe prestarse asimismo atención al riesgo de controles de identidad o actuaciones de vigilancia basados, de manera directa o indirecta, en perfiles raciales, étnicos, religiosos u otros criterios discriminatorios. La prevención de estas prácticas requiere criterios objetivos de actuación, formación especializada y mecanismos adecuados de registro, supervisión y evaluación. Sin perjuicio de tener en cuenta que las identificaciones policiales, además de responder a la búsqueda de personas concretas, desempeñan una función preventiva en relación con el mantenimiento de la seguridad ciudadana, cuyo efecto no puede valorarse de forma aislada, sino en el marco del conjunto de actuaciones policiales que se complementan

entre sí, resulta conveniente reforzar la sensibilización de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en materia de prevención de la discriminación racial o étnica, mediante acciones formativas que contribuyan a prevenir posibles sesgos, ya que en los espacios de transporte y movilidad existe el riesgo de que los controles de identidad o las actuaciones de vigilancia puedan basarse, de manera directa o indirecta, en perfiles raciales, étnicos, religiosos u otros criterios discriminatorios.

- En **cultura** y participación política se advierten limitaciones estadísticas importantes, pero se identifican brechas persistentes relacionadas con renta, territorio, accesibilidad, representación y brecha digital. Por ejemplo, en relación con el origen étnico, se identifican limitaciones en la inclusión de la diversidad lingüística y cultural en la programación. La falta de materiales y servicios culturales que reconozcan lenguas minoritarias o que superen enfoques etnocéntricos contribuye a excluir de facto a personas migrantes y racializadas, dificultando su acceso y apropiación cultural (REACC, 2024). El género sigue constituyendo uno de los principales factores de desigualdad en el ámbito laboral vinculado a la cultura. Existe una notable brecha entre formación y acceso al empleo cultural: aunque las mujeres representan aproximadamente el 60% del alumnado en estudios de artes y humanidades, su presencia en el mercado laboral cultural se reduce al 40,8% (Ministerio de Cultura, 2024).
- En el **deporte** son los factores simbólicos, sociales y materiales los que afectan de manera diferenciada según los motivos de discriminación. Menos del 20% de las instalaciones deportivas son plenamente accesibles (Comité Paralímpico Español). Hasta el 80% de las mujeres en deporte de élite afirma haber sufrido discriminación a lo largo de su carrera deportiva (MEFPD, 2026). Junto al deporte profesional y de alto rendimiento, resulta necesario atender al deporte base, por su alcance educativo y por la elevada participación de niñas, niños y adolescentes. En este ámbito pueden producirse barreras discriminatorias en el acceso a clubes, instalaciones, competiciones o licencias, situaciones de acoso entre iguales y desigualdades de participación vinculadas, entre otros factores, al sexo, la discapacidad, el origen racial o étnico, la situación socioeconómica, la orientación o la identidad sexual.

2.3.3 Nuevos contextos de discriminación

2.3.3.1 Cambio climático y pobreza energética

La crisis climática amplifica desigualdades ya existentes y afecta especialmente a quienes disponen de menos recursos de adaptación.

Se destacan los siguientes datos: más del 90% de las defunciones asociadas a temperaturas extremas corresponden a personas mayores de 65 años (MDSCA, 2025). La pobreza energética oculta afecta aproximadamente al 27% de los hogares (Romero Mora et al., 2025).

2.3.3.2 Digitalización e inteligencia artificial

La digitalización es presentada como un potencial factor de exclusión cuando sustituye canales presenciales sin medidas compensatorias.

Los datos más relevantes son: el 33% de los hogares experimenta algún nivel de exclusión digital (FOESA, 2025). El 44,4% de las personas mayores afirma no manejarse adecuadamente con Internet o el correo electrónico (Atresmedia, 2025). Solo uno de cada cinco hogares gitanos dispone de ordenador (FSG, 2023).

El diagnóstico alerta además sobre riesgos de discriminación indirecta derivados del uso de algoritmos y sistemas automatizados de decisión (FOESA, 2025; Atresmedia, 2025; HelpAge, 2025).

2.3.3.3 Discursos de odio

Los discursos de odio y las narrativas anti-derechos constituyen un fenómeno creciente que cuestiona los avances en igualdad, diversidad e inclusión. Su difusión, especialmente a través de redes sociales y entornos digitales, contribuye a la estigmatización de colectivos vulnerables mediante la desinformación, la reproducción de estereotipos y la legitimación de prácticas discriminatorias. Afectan de forma recurrente a personas migrantes, racializadas, LGTBI+, gitanas[7] y con discapacidad, generando impactos negativos sobre la convivencia, la cohesión social y el ejercicio efectivo de los derechos. Asimismo, su normalización en el debate público y en los espacios digitales favorece la polarización social y aumenta las situaciones de exclusión, hostigamiento y vulnerabilidad de los grupos afectados.

Conviene señalar que el concepto de discurso de odio es más amplio que el de delito de odio. No todos los mensajes, contenidos o narrativas que promueven prejuicios, hostilidad o estigmatización constituyen ilícitos penales. Sin embargo, incluso cuando no alcanzan relevancia penal, pueden contribuir a la normalización de actitudes discriminatorias, reforzar estereotipos y generar contextos sociales que favorecen la exclusión y la violencia contra determinados grupos.

La creciente relevancia de los entornos digitales se refleja en la actividad del Ministerio Fiscal en materia de discriminación y delitos de odio (ver siguiente apartado). En 2025, el 59,6 % de las diligencias de investigación (328 de 550) estuvieron relacionadas con hechos cometidos en internet o redes sociales. Asimismo, el 37,9 % de las denuncias y querellas interpuestas por la Fiscalía (58 de 153), el 22 % de los escritos de acusación (70) y 36 sentencias estuvieron vinculados a conductas desarrolladas en entornos digitales (FGE, 2026[8]). Estos datos evidencian la importancia creciente del ciberodio como una de las principales manifestaciones contemporáneas de la discriminación.

2.3.4 Delitos de odio y tutela efectiva

Los delitos de odio constituyen la expresión más grave de la discriminación y se producen cuando una infracción penal se comete contra una persona, grupo o bienes asociados a estos por motivos vinculados a una característica protegida, real o percibida.

Según el Informe sobre la evolución de los delitos e incidentes de odio en España 2025[9] (Ministerio del Interior, 2026), las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad registraron un total de 2.417 delitos e incidentes de odio, lo que supone un aumento del 23,63% respecto al año anterior. Entre las principales motivaciones registradas destacan:

- Racismo y xenofobia: 934 hechos (+16,1 % respecto a 2024).

[7] El 90% de las personas gitanas coincide en señalar que la sociedad reproduce discursos de odio antigitanos (Fakali, 2024). El primer informe del Observatorio de Discriminación 2.0 de Fakai (2026) señala en este sentido que el antigitanismo digital se evidencia en el predominio de emociones negativas en las menciones en este entorno (58,1%)

[8] Fiscalía General del Estado (2026), Memoria de la Fiscalía General del Estado 2026, Capítulo III, «Delitos de Odio y Discriminación»

[9] Los datos de dicho informe se refieren exclusivamente a los delitos e incidentes de odio conocidos y registrados por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

- Orientación sexual e identidad de género: 571 hechos.
- Ideología, 241 hechos, un incremento del 63,95 % respecto a 2024.
- Sexismo: 183 hechos.

Debe destacarse igualmente la presencia de menores de edad tanto entre las víctimas como entre los autores. En 2025 se han registrado 290 víctimas menores de edad, frente a las 247 de 2024 y las 335 de 2023, lo que confirma la necesidad de mantener una vigilancia específica sobre la infancia y la adolescencia como colectivos especialmente expuestos a dinámicas de odio, acoso, exclusión y discriminación.

No obstante, la información disponible refleja únicamente una parte de la realidad existente. La infradenuncia continúa siendo uno de los principales desafíos para la efectividad de las políticas de igualdad de trato y no discriminación. Diversos estudios señalan que la mayoría de las personas que experimentan discriminación no formalizan una denuncia ni utilizan los mecanismos existentes de protección y reparación.

Entre las causas más frecuentes se encuentran el desconocimiento de los derechos y de los procedimientos disponibles, la desconfianza en las instituciones, el temor a represalias o a una nueva victimización, la falta de pruebas y la percepción de que la denuncia no tendrá consecuencias efectivas.

De acuerdo con la Encuesta sobre delitos de odio elaborada por el Ministerio del Interior (2024), de las 602 víctimas encuestadas solo el 6,8% interpuso denuncia ante las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, mientras que distintas investigaciones sitúan la infradenuncia en niveles superiores al 80% (SOS Racismo, 2025).

A la infradenuncia se suma la infradetección, que se produce cuando los hechos comunicados o conocidos no son identificados o clasificados adecuadamente como posibles incidentes discriminatorios o delitos de odio. Ambas realidades reducen la visibilidad del fenómeno, dificultan la activación de mecanismos de tutela y afectan a la calidad de la información disponible.

La persistencia de estas barreras pone de manifiesto la necesidad de reforzar la tutela efectiva de los derechos mediante mecanismos accesibles de denuncia, sistemas especializados de atención y acompañamiento a las víctimas, una adecuada respuesta institucional y una mayor confianza en los recursos de protección existentes, incluyendo la formación y capacitación específica de los agentes que intervienen en las distintas fases de la tramitación de denuncias para que puedan identificar correctamente de inicio los delitos de odio.

2.3.5 Conclusiones generales del diagnóstico

El diagnóstico realizado confirma que la discriminación en España constituye un **fenómeno estructural, persistente y multidimensional**, que se manifiesta tanto en prácticas individuales como en dinámicas institucionales, normas sociales y representaciones culturales. Su impacto se proyecta de manera directa sobre el ejercicio efectivo de los derechos y sobre la igualdad real de oportunidades, afectando a diversos grupos de población en función de sus características personales, sociales o económicas.

Desde esta perspectiva, la discriminación no puede entenderse únicamente como la suma de situaciones aisladas, sino como el resultado de **patrones de desigualdad que operan de forma sistemática** y que se reproducen a través de distintos ámbitos de la vida social. Estos patrones se

sustentan, en gran medida, en la **persistencia de estereotipos y prejuicios**, así como en estructuras de poder que condicionan el acceso a recursos, oportunidades y derechos.

El análisis pone de relieve que la discriminación **se manifiesta de manera especialmente significativa en ámbitos fundamentales** como la educación, el empleo, la sanidad, los servicios sociales y la vivienda, así como en el acceso a bienes, servicios y espacios públicos. En estos ámbitos, la discriminación **adopta distintas formas**, desde barreras de acceso y desigualdades en el trato hasta limitaciones en la permanencia, el desarrollo y la participación plena en la vida social.

Asimismo, el diagnóstico evidencia la **relevancia de la discriminación indirecta**, que se produce cuando normas, criterios o prácticas aparentemente neutras generan efectos desproporcionados sobre determinados colectivos. Estas formas de discriminación, menos visibles, pero igualmente significativas, ponen de manifiesto la importancia de analizar las dinámicas institucionales y los marcos regulatorios desde una perspectiva de igualdad de trato.

Otro elemento central del análisis es que **la discriminación rara vez responde a un único motivo**. Las fuentes disponibles muestran una presencia relevante de situaciones vinculadas, entre otros motivos, al origen racial o étnico, la orientación o la identidad sexual, el sexo, la discapacidad, la religión o las convicciones, la edad, la situación socioeconómica y la ideología. La importancia relativa de cada motivo varía según la fuente analizada, puesto que los registros policiales, los procedimientos administrativos y las encuestas de experiencias de discriminación utilizan universos, categorías y metodologías diferentes. En consecuencia, sus resultados deben interpretarse de forma diferenciada y no permiten establecer una clasificación única de los motivos de discriminación más frecuentes. La **concurrencia de distintos motivos genera formas específicas y agravadas de desigualdad**, que no pueden comprenderse desde un enfoque unidimensional. Esta realidad pone de relieve la necesidad de incorporar un enfoque interseccional en el análisis y en la respuesta pública, que permita captar con mayor precisión la complejidad de las experiencias de discriminación.

En relación con la respuesta institucional, el diagnóstico pone de manifiesto la existencia de una **brecha entre la discriminación experimentada y la registrada**, lo que apunta a la persistencia de la infradenuncia. Entre los factores que contribuyen a esta brecha destacan el miedo a represalias, la falta de confianza en las instituciones, el desconocimiento de los mecanismos disponibles y la existencia de barreras prácticas para acceder a ellos. Esta situación limita la visibilidad del fenómeno y reduce la eficacia de los mecanismos de protección y reparación.

En este sentido, garantizar una **tutela judicial y administrativa efectiva** requiere no solo la existencia de instrumentos normativos adecuados, sino también su accesibilidad real para todas las personas. Ello implica reforzar los sistemas de información, orientación y acompañamiento a las víctimas, así como mejorar la coordinación entre los distintos actores implicados.

El diagnóstico también identifica diversos **factores que pueden amplificar las situaciones de discriminación**, entre los que destacan la digitalización y la proliferación de discursos de odio en entornos en línea, la difusión de estereotipos y la incidencia de determinadas crisis sociales y económicas. Estos elementos no solo intensifican las desigualdades existentes, sino que pueden generar nuevos espacios y dinámicas de discriminación.

Finalmente, las limitaciones detectadas en los sistemas de información ponen de relieve la necesidad de fortalecer la **base de conocimiento sobre la discriminación**, mediante la mejora de la calidad, la comparabilidad y la desagregación de los datos. Disponer de información sólida y

sistemática es una condición necesaria para diseñar políticas públicas eficaces, evaluar su impacto y avanzar hacia la igualdad real de trato.

En conjunto, el diagnóstico subraya que la consecución de una igualdad de trato efectiva requiere un enfoque **integral, coordinado y basado en la evidencia**, que combine medidas de prevención, protección y reparación, y que tenga en cuenta tanto la diversidad de situaciones como la interacción entre distintos factores de discriminación.

2.3.6 Lagunas de información

El análisis realizado pone de manifiesto que, si bien existe una base significativa de información sobre la discriminación en España, **persisten importantes limitaciones en la disponibilidad, calidad y comparabilidad de los datos**, que condicionan la comprensión integral del fenómeno y el alcance del diagnóstico. Estas lagunas afectan tanto a la dimensión cuantitativa —medición, desagregación y seguimiento— como a la cualitativa —interpretación de dinámicas estructurales, interseccionales e institucionales—.

En primer lugar, se identifica una **falta de armonización en los sistemas de información**, derivada de la coexistencia de múltiples fuentes que utilizan definiciones, metodologías y categorías heterogéneas. Esta situación dificulta la elaboración de análisis comparables en el tiempo y entre territorios, así como la construcción de una visión integrada del fenómeno. A ello se suma una **insuficiente desagregación de los datos disponibles (**particularmente relevante en variables recogidas en la Ley 15/2022, entre otras, el origen étnico, la identidad sexual, la lengua, la salud, el estado serológico, la discapacidad o la situación socioeconómica), que limita la capacidad de identificar desigualdades específicas y de analizar los efectos diferenciados de la discriminación sobre distintos grupos de población.

Parte de estas lagunas se explica por la complejidad jurídica y técnica asociada al tratamiento de datos pertenecientes a categorías especiales. El secreto estadístico y la normativa de protección de datos garantizan la confidencialidad de la información personal sensible —como la relativa al origen étnico o racial, opiniones políticas, convicciones religiosas o filosóficas, afiliación sindical, datos genéticos o biométricos, salud u orientación sexual—, cuya difusión no está permitida. De acuerdo con el artículo 8 de la LOPDGDD, estos datos solo pueden tratarse con fines estrictamente estadísticos cuando exista obligación legal, interés público o ejercicio de poderes públicos, y siempre bajo medidas adecuadas de protección de los derechos fundamentales[10].

Asimismo, se observa una **escasa disponibilidad de series temporales estables**, con una fuerte dependencia de estudios puntuales o encuestas no periódicas. Esta discontinuidad dificulta el seguimiento de tendencias y la evaluación de la evolución de la discriminación a medio y largo plazo. En este contexto, también deben señalarse los **problemas de subregistro y los sesgos de medición**, particularmente relevantes en relación con colectivos que enfrentan mayores barreras de acceso, desconfianza institucional o riesgos asociados a la visibilización de su situación.

En relación con los **motivos de discriminación**, las lagunas de información son especialmente significativas en determinadas variables sensibles. La información relativa al **origen racial o étnico** continúa siendo limitada y fragmentaria, dificultando el análisis de la discriminación estructural en ámbitos como el empleo, la vivienda o la educación. En este sentido, la ausencia de la variable étnica en estadísticas oficiales —como la Encuesta de Condiciones de Vida o los

[10] En este contexto, la anonimización desde el origen constituye una vía clave para compatibilizar la protección de derechos con la mejora de la capacidad diagnóstica.

censos— podría mitigarse parcialmente con la futura Encuesta de Características Esenciales de la Población y las Viviendas (ECEPOV), prevista para 2026, que incorporará información sobre vivienda, nacionalidad, lugar de nacimiento, nivel educativo, conocimientos lingüísticos, situación laboral, uso de tecnologías y salud. Ello permitirá avanzar hacia un diagnóstico más completo, aunque seguirá siendo limitado para captar plenamente la diversidad étnica y los cruces interseccionales entre motivos de discriminación[11].

De igual modo, la disponibilidad de datos sobre **orientación sexual, identidad y expresión de género** sigue siendo parcial y concentrada en fuentes específicas, lo que contribuye a la invisibilidad estadística de estas realidades en numerosos ámbitos.

También se identifican carencias relevantes en la medición de la discriminación por **religión o convicciones**[12], especialmente en el caso de minorías religiosas, así como en relación con la **condición de salud, el estado serológico o la predisposición genética**, donde la evidencia disponible resulta todavía limitada. En el ámbito de la discriminación por razón de **lengua o acento**, la ausencia de instrumentos sistemáticos dificulta la identificación de posibles prácticas discriminatorias, mientras que, en relación con la **situación socioeconómica**, si bien existen datos sobre pobreza y desigualdad, son escasos los indicadores específicos que permitan analizar el trato discriminatorio asociado a esta condición.

En los distintos **ámbitos sectoriales** analizados se detectan, igualmente, déficits de información. En educación, resultan insuficientes los datos sistemáticos sobre segregación y discriminación cotidiana. En empleo, subsisten dificultades para captar la discriminación en el acceso, la promoción y las condiciones laborales, especialmente en su dimensión indirecta. Y en sanidad y servicios sociales, la medición del trato recibido, la accesibilidad y la adecuación de la atención presenta todavía importantes limitaciones. En el ámbito de la vivienda, la información disponible sobre prácticas discriminatorias y exclusión es fragmentaria, mientras que en otros ámbitos como la movilidad, la cultura, el deporte o la participación social y política, los indicadores existentes resultan insuficientes para captar de forma sistemática las desigualdades de acceso y uso.

Un ámbito especialmente relevante es el relativo a la **denuncia y la tutela efectiva**, donde se constata una brecha significativa entre la discriminación experimentada y la registral. La falta de información sistemática sobre los itinerarios de denuncia, los resultados de los procedimientos o la accesibilidad de los recursos existentes limita la evaluación de la eficacia de los mecanismos de protección y reparación, así como la identificación de barreras institucionales. Estas limitaciones deben abordarse teniendo en cuenta el mandato estadístico del artículo 36 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, que prevé la recopilación de datos sobre denuncias, procedimientos y resoluciones en materia de discriminación. Resulta necesario mejorar progresivamente la información agregada sobre los itinerarios de queja o denuncia, tramitación, resolución y

[11] Para más información sobre el debate acerca de este tema en los últimos años, véase: Ministerio de Igualdad, FRA y CEDRE (2024): Propuesta consensuada de introducir una pregunta sobre origen étnico en las estadísticas, estudios y encuestas en España

[12] Aun cuando el Barómetro sobre Religión y Creencias en España (BREC) constituye una iniciativa relevante, no existe en España un sistema consolidado, periódico y comparable de recogida de datos sobre discriminación por religión o convicciones en ámbitos como el empleo, acceso a vivienda, servicios públicos, etc. El BREC aporta información valiosa sobre percepciones, convivencia, actitudes sociales y libertad religiosa.

reparación, mediante categorías comunes y mecanismos de coordinación entre los organismos competentes.

Por último, se identifican lagunas en el análisis de **contextos emergentes**, que pueden amplificar las situaciones de discriminación y desigualdad de trato. La incidencia de crisis sociales, económicas y climáticas exige profundizar en su impacto diferencial sobre determinados grupos, mientras que la creciente utilización de sistemas automatizados y algoritmos en la toma de decisiones, junto con la proliferación de discursos de odio en entornos digitales, evidencian la necesidad de reforzar la base empírica disponible.

Estas limitaciones evidencian la **necesidad de avanzar hacia un sistema de información más sólido, coherente y comparable**, que permita mejorar la medición del fenómeno, visibilizar sus manifestaciones más complejas y reforzar la base empírica para el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas en materia de igualdad de trato y no discriminación.

En todo caso, para avanzar en la armonización, la Estrategia tomará como marco común de referencia los motivos de discriminación recogidos en el artículo 2.1, los ámbitos de aplicación del artículo 3.1 y las formas de discriminación reguladas en el artículo 6 de la Ley 15/2022. Este marco se aplicará sin perjuicio de las clasificaciones sectoriales, estadísticas y de reporte nacional e internacional que resulten obligatorias o necesarias en cada sistema de información.

3 MARCO ESTRATÉGICO

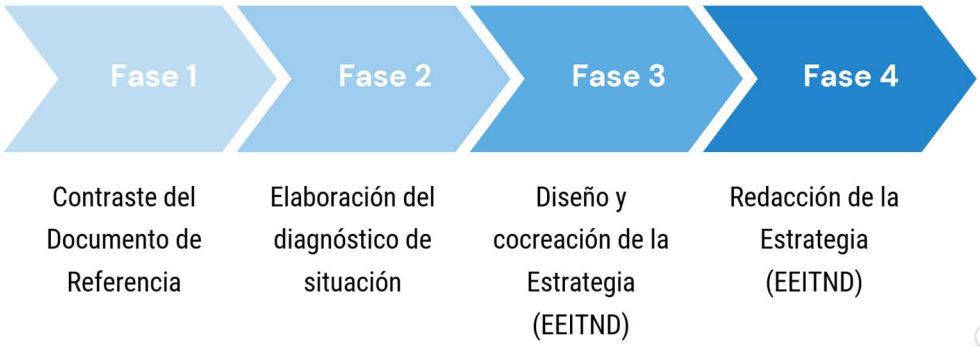
3.1 Elaboración del marco estratégico: proceso participativo y metodología

La elaboración de la Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación se ha concebido como un proceso participativo, basado en la evidencia, y orientado a la acción, dirigido a construir un marco común que responda a las distintas manifestaciones de la discriminación y que resulte aplicable en un contexto institucional y territorial diverso.

Para ello, se combinó el **análisis documental y estadístico**, la **revisión de actuaciones desarrolladas por las administraciones públicas**, la **consulta a actores institucionales y sociales** relevantes y la **validación progresiva de los contenidos**, garantizando la conexión entre el diagnóstico, la definición de prioridades y la formulación de medidas.

El proceso se estructuró en cuatro fases interrelacionadas que incorporaron mecanismos de retroalimentación continua para revisar y ajustar los contenidos de la Estrategia a medida que avanzaban los trabajos: 1) la delimitación y el contraste del marco inicial; 2) la elaboración del diagnóstico; 3) la participación, el diseño y la cocreación del marco estratégico; y 4) la redacción y validación del texto final.

Ilustración 1. Fases del proceso de elaboración de la Estrategia

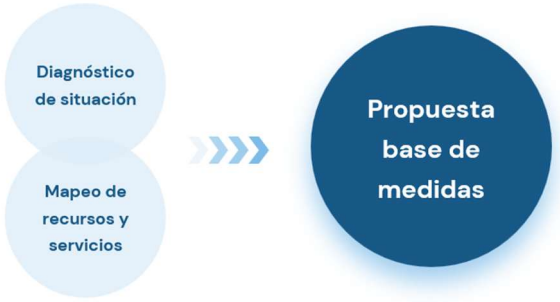


La primera fase, centrada en la **delimitación y contraste del marco de trabajo**, consistió en la elaboración de un "documento de referencia" que estableció las bases conceptuales, metodológicas y operativas de la Estrategia. Este documento definió su justificación, objetivos, enfoques transversales, alcance temático, población destinataria, agentes implicados y propuesta inicial de ejes de actuación. Posteriormente, fue contrastado con la Dirección General para la Igualdad de Trato y No Discriminación y contra el Racismo (DGITNDCR), el Grupo de Trabajo de la Estrategia creado mediante acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad de 18 de junio de 2025, y otros organismos públicos, a través de reuniones de trabajo y un periodo de observaciones. Esta fase permitió consensuar un marco común para orientar el diagnóstico y los procesos participativos posteriores.

La segunda fase se dedicó a la **elaboración de un diagnóstico de situación** que sirviera de base analítica para el diseño de la Estrategia. Se aplicó una metodología mixta basada en la revisión y triangulación de información cuantitativa y cualitativa procedente de fuentes normativas, documentales, estadísticas e institucionales. Se analizaron estadísticas oficiales, informes de

organismos públicos, investigaciones académicas, estudios especializados y documentación de organizaciones sociales, seleccionadas según criterios de relevancia, actualidad, cobertura temática, calidad analítica y utilidad. Asimismo, se realizó un ejercicio específico de identificación de lagunas de información relacionadas con la disponibilidad, desagregación, cobertura, comparabilidad y periodicidad de los datos existentes.

La **tercera fase**, orientada a la **participación, el diseño y la cocreación**, partió de los resultados del diagnóstico para formular una propuesta inicial de medidas. Como complemento, se llevó a cabo un mapeo de recursos, servicios y actuaciones desarrollados por la Administración General del Estado y las comunidades y ciudades autónomas en materia de igualdad de trato y no discriminación. Este trabajo incluyó la identificación y sistematización de normativa, estructuras, programas, recursos y sistemas de información, así como su posterior validación por las administraciones competentes mediante un formulario autoadministrado. La información recopilada permitió analizar el grado de desarrollo territorial de las políticas existentes y definir el papel complementario de la Estrategia.



A partir de este trabajo se elaboró una propuesta inicial de medidas para los tres ejes de intervención, que fue sometida a un proceso participativo de contraste y cocreación. Este proceso incluyó **ocho sesiones virtuales de trabajo** con representantes de las administraciones públicas y de la sociedad civil, destinadas a valorar la pertinencia, alcance, viabilidad y condiciones de aplicación de las medidas propuestas. Las aportaciones recogidas fueron sistematizadas y valoradas técnicamente para su posible incorporación al borrador de la Estrategia. Posteriormente, se realizó una consulta de validación en la que se presentó una versión integrada del marco estratégico y se analizaron su coherencia interna y la articulación entre ejes, líneas estratégicas y medidas.

La **cuarta fase** se centró en la **sistematización de aportaciones, la redacción y la validación del texto final**. Todas las contribuciones recibidas fueron analizadas mediante una matriz de sistematización atendiendo a criterios como su correspondencia con el diagnóstico y los objetivos de la Estrategia, su adecuación al marco normativo y competencial, la coherencia con los enfoques transversales, la complementariedad con otras políticas públicas, la viabilidad técnica e institucional, la capacidad para abordar discriminaciones estructurales e interseccionales, las posibilidades de seguimiento mediante indicadores y el grado de concreción de las propuestas. La incorporación de aportaciones se realizó mediante una valoración técnica destinada a preservar la coherencia global del marco estratégico.

Como resultado de este proceso se revisaron las medidas propuestas, sus orientaciones de despliegue estatal y territorial, el modelo de gobernanza y las bases del sistema de seguimiento y evaluación. El borrador final fue revisado por la DGITNDCR y, una vez incorporadas las observaciones consideradas pertinentes, se solicitó el informe preceptivo de la Autoridad

Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, conforme a lo previsto en la Ley 15/2022, antes de su elevación para aprobación.

El proceso contó con la participación de una amplia diversidad de actores, entre ellos la DGITNDCR como órgano impulsor y coordinador, los departamentos ministeriales y organismos de la Administración General del Estado con competencias relacionadas con los distintos ámbitos de discriminación, las comunidades autónomas y las entidades locales representadas por la Federación Española de Municipios y Provincias, a través del grupo de trabajo de la Estrategia creado mediante acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad de 18 de junio de 2025, y los consejos estatales de participación en representación de la sociedad civil. Se procuró garantizar una representación plural de motivos de discriminación, ámbitos sectoriales y niveles territoriales, articulando especialmente la participación de la sociedad civil a través de los consejos estatales de participación.

3.2 Objetivos, principios y enfoques de la Estrategia

3.2.1 Objetivos

La Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación se articula en torno a tres objetivos generales, que responden de manera complementaria a las dimensiones preventiva, garantista y transformadora, y de fortalecimiento del sistema público de igualdad de trato y no discriminación.

1. Prevención de la discriminación

Prevenir la discriminación actuando sobre sus causas estructurales, institucionales y socioculturales, promoviendo una cultura de igualdad de trato, respeto a la diversidad y reconocimiento efectivo de derechos.

Este objetivo comprende tanto la transformación de normas sociales, prejuicios y estereotipos que favorecen o normalizan las prácticas discriminatorias como el fortalecimiento de las capacidades ciudadanas e institucionales para prevenirlas y detectarlas de manera temprana.

Ante la limitada visibilidad y conocimiento de los mecanismos de protección existentes, el insuficiente conocimiento social de los derechos y obligaciones derivados de la normativa antidiscriminatoria y la necesidad de reforzar las capacidades de quienes intervienen en su garantía, la Estrategia incorpora actuaciones de información, sensibilización, formación y capacitación especializada. Estas actuaciones se dirigen tanto al conjunto de la ciudadanía como a operadores jurídicos, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, personal de las administraciones públicas y profesionales de los servicios públicos, con el fin de reforzar una respuesta preventiva y mejorar la efectividad del derecho a la igualdad de trato y la no discriminación.

2. Reducción de las desigualdades y garantía efectiva de derechos

Reducir las situaciones de desigualdad y discriminación mediante la garantía efectiva de derechos, la eliminación de barreras discriminatorias y el fortalecimiento de los mecanismos de protección, atención, acompañamiento y reparación.

La Estrategia promoverá una respuesta pública integral frente a la discriminación que facilite el acceso efectivo a los derechos y a los mecanismos de tutela, prestando especial atención a las personas y grupos que afrontan mayores situaciones de vulnerabilidad o discriminación múltiple

e interseccional. Ello implica avanzar hacia servicios públicos accesibles, inclusivos y adaptados a la diversidad de necesidades; mejorar los mecanismos de detección, atención, derivación y acompañamiento; reforzar el acceso a la tutela administrativa y judicial; e incorporar medidas de reparación y garantías de no repetición.

Asimismo, este objetivo contempla la adopción de medidas de acción positiva y actuaciones específicas allí donde sean necesarias para corregir desventajas existentes o persistentes, reducir brechas en el ejercicio efectivo de derechos y favorecer la autonomía, participación e inclusión social de las personas afectadas por situaciones de discriminación.

3. Sostenibilidad y fortalecimiento del sistema

Consolidar una arquitectura institucional estable, coordinada y basada en el conocimiento que garantice la coherencia, continuidad y eficacia de las políticas de igualdad de trato y no discriminación en el conjunto del territorio.

Este objetivo comprende el fortalecimiento de los mecanismos de gobernanza, coordinación y cooperación entre administraciones públicas, organismos especializados y sociedad civil; la incorporación transversal del principio de igualdad de trato en las políticas públicas; y el desarrollo de sistemas adecuados de planificación, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas.

La producción, integración y utilización del conocimiento constituye una dimensión esencial de este objetivo. La Estrategia impulsará un sistema integrado de información sobre discriminación capaz de articular y analizar registros administrativos, estadísticas sectoriales, estudios y encuestas, información de organismos especializados y conocimiento generado por las organizaciones sociales. Este sistema deberá contribuir a mejorar la identificación de las distintas formas y ámbitos de discriminación, incluida la discriminación múltiple e interseccional, detectar tendencias y brechas de protección, orientar la asignación de recursos y favorecer una toma de decisiones basada en evidencia.

3.2.2 Principios y enfoques

La Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, en su condición de estrategia marco, adopta un enfoque integral y transversal, aplicable al conjunto de sus ejes, medidas y actuaciones. Su diseño, implementación, seguimiento y evaluación se orientarán por los siguientes principios y enfoques:

Enfoque basado en los Derechos Humanos y la Dignidad de las personas

La discriminación constituye una vulneración del derecho a la igualdad de trato y puede comprometer el ejercicio efectivo de otros derechos humanos y libertades fundamentales. Por ello, la Estrategia sitúa en el centro la **dignidad, autonomía y titularidad de derechos de todas las personas**, prestando especial atención a aquellas que afrontan mayores barreras para su ejercicio efectivo. Este enfoque exige identificar y corregir las relaciones de desigualdad, las barreras estructurales y los desequilibrios de poder que pueden producir, reproducir o agravar situaciones de discriminación.

En este marco, el conocimiento de las vulneraciones de derechos humanos producidas en la historia reciente de España y el reconocimiento de las víctimas, en los términos establecidos por la legislación de memoria democrática, podrán contribuir a la prevención de la intolerancia, la

discriminación y los discursos de odio, así como al fortalecimiento de las garantías de no repetición.

Perspectiva de género

La Estrategia y todas sus actuaciones incorporarán de manera transversal la perspectiva de género, atendiendo a la forma en que las desigualdades entre mujeres y hombres interactúan con los distintos motivos de discriminación y pueden producir experiencias, impactos y necesidades diferenciadas. Esta perspectiva deberá estar presente en el diagnóstico, diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las actuaciones, prestando especial atención a las situaciones de discriminación que afectan a mujeres y niñas y a su acceso efectivo a derechos, recursos y servicios.

Perspectiva de infancia y adolescencia

La Estrategia reconocerá a las niñas, niños y adolescentes (NNA) como sujetos plenos de derechos, incorporando el principio de su interés superior y garantizando su protección frente a cualquier forma de discriminación. Las actuaciones que puedan afectarles deberán considerar sus circunstancias y necesidades específicas y promover mecanismos adecuados para hacer efectivo su derecho a ser escuchados y a participar, mediante procedimientos accesibles y adaptados a su edad y madurez.

Enfoque interseccional

La Estrategia incorporará un enfoque interseccional que permita identificar y abordar las situaciones específicas de discriminación derivadas de la interacción entre distintos motivos o factores de discriminación. Este enfoque deberá aplicarse tanto en la producción de conocimiento como en el diseño de las políticas y servicios públicos, evitando respuestas homogéneas que puedan invisibilizar experiencias específicas de discriminación y favoreciendo intervenciones adaptadas a la diversidad de situaciones.

Principio de transversalidad

La igualdad de trato y la no discriminación deberán integrarse de forma transversal en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, superando su consideración como un ámbito sectorial aislado. Este principio implica incorporar criterios de igualdad de trato en los procesos de planificación, regulación, prestación de servicios, gestión de recursos y evaluación de resultados de las administraciones públicas.

Equidad

La Estrategia incorpora una perspectiva de equidad y justicia material, orientada a garantizar el acceso efectivo a los derechos, recursos, servicios y oportunidades. Este principio complementa la igualdad formal y se articula con la obligación de adoptar medidas de acción positiva cuando resulten necesarias para prevenir, eliminar o compensar situaciones de discriminación o desventaja. Para ello, atenderá a las diferentes situaciones de partida, barreras y necesidades de las personas y grupos de población, promoviendo respuestas adecuadas y proporcionadas que permitan alcanzar resultados efectivos de igualdad. El enfoque de equidad se aplicará al diseño, implementación, asignación de recursos, seguimiento y evaluación de las actuaciones, con especial atención a las desigualdades territoriales, socioeconómicas, de género y de salud, así como a su interacción con los motivos de discriminación reconocidos legalmente.

Accesibilidad universal, ajustes razonables y acceso efectivo a derechos

La Estrategia promoverá las condiciones necesarias para que todas las personas puedan conocer, ejercer y hacer valer sus derechos en condiciones de igualdad, eliminando barreras físicas, sensoriales, cognitivas, comunicativas, lingüísticas, económicas, territoriales, administrativas y digitales. En el caso de las personas con discapacidad, las actuaciones atenderán a la diversidad de situaciones, características y necesidades asociadas, entre otras, a la discapacidad física, sensorial, intelectual, cognitiva o psicosocial, así como a su posible concurrencia con otros motivos de discriminación.

Se garantizarán la accesibilidad universal y, cuando proceda, los ajustes razonables para las personas con discapacidad. De manera complementaria, se prestará atención a otras circunstancias que puedan limitar el acceso efectivo a los servicios y mecanismos de protección, garantizando que la diversidad de situaciones personales y sociales sea considerada en el diseño y prestación de las respuestas públicas.

La aplicación de estos principios favorecerá, asimismo, el diseño y la mejora de entornos físicos, sociales, comunitarios y digitales saludables, seguros, comprensibles y accesibles para todas las personas, procurando que la prevención de barreras y riesgos se incorpore desde su concepción.

Enfoque preventivo, protector y reparador

La Estrategia combinará las dimensiones de prevención, protección y reparación. Las actuaciones deberán actuar anticipadamente sobre las causas y factores que generan discriminación; facilitar su detección y el acceso a mecanismos eficaces de protección y tutela cuando se produzca; y garantizar respuestas orientadas a la reparación de las personas afectadas y a evitar la reiteración de conductas y prácticas discriminatorias.

Este enfoque se complementará con una dimensión pedagógica y transformadora, dirigida a fortalecer las capacidades institucionales y profesionales y a promover cambios sociales y organizativos sostenibles.

Participación y diálogo civil

La participación de las personas potencialmente afectadas por la discriminación y de las organizaciones que representan o defienden sus derechos constituirá un principio transversal de gobernanza de la Estrategia. Se promoverán mecanismos estables de diálogo civil y participación en las diferentes fases de planificación, implementación, seguimiento y evaluación, favoreciendo la corresponsabilidad y la incorporación del conocimiento y experiencia de la sociedad civil en la toma de decisiones públicas.

Coordinación, cooperación y gobernanza multinivel

La naturaleza transversal de la discriminación exige una actuación coordinada entre departamentos ministeriales, administraciones territoriales, organismos especializados y otros actores públicos y sociales. La Estrategia promoverá mecanismos estables de cooperación, intercambio de información y coordinación que permitan mejorar la continuidad de las respuestas, evitar duplicidades y brechas de protección y garantizar una actuación coherente en los distintos ámbitos y niveles territoriales.

Conocimiento, evidencia y evaluación

La planificación y ejecución de las actuaciones se apoyarán en información suficiente, rigurosa y actualizada sobre las situaciones de discriminación y sus efectos. Se promoverá la mejora de los sistemas de información, la utilización complementaria de diferentes fuentes de datos y conocimiento y la evaluación de resultados e impactos, prestando especial atención a aquellas formas de discriminación que presentan mayores dificultades de medición o permanecen insuficientemente visibilizadas.

Transparencia y rendición de cuentas

La Estrategia contará con un sistema de seguimiento, indicadores, evaluación y reporte periódico que permita conocer su grado de implementación, los resultados alcanzados y las posibles desviaciones respecto de los objetivos previstos. La información relevante sobre su ejecución deberá ponerse a disposición de la ciudadanía de forma accesible, favoreciendo la transparencia, el control público y la mejora continua de las políticas.

3.3 Marco de intervención: ejes, prioridades y despliegue operativo

Este capítulo desarrolla la **estructura operativa** de la Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y No Discriminación, articulada en ejes, objetivos y líneas estratégicas que orientan la acción pública de forma coherente, integral y basada en derechos.

El marco de intervención traduce el diagnóstico en prioridades claras de actuación, estableciendo una secuencia lógica entre prevención, garantía de derechos y fortalecimiento institucional. Sobre esta base se definirá el conjunto de medidas concretas que permitirán avanzar hacia una sociedad más justa, inclusiva y libre de discriminación.

3.3.1 Lógica de intervención de la EEITND

La Estrategia se fundamenta en una lógica de intervención **integral** que aborda de forma **simultánea** las causas estructurales, los mecanismos de protección y las prácticas institucionales que sostienen la desigualdad y la discriminación. Este enfoque reconoce que estos fenómenos no responden a factores aislados, sino a la interacción entre normas sociales, prácticas institucionales y barreras en el acceso a derechos, lo que exige una respuesta coordinada y multinivel.

La intervención se articula en torno a **tres palancas de cambio** complementarias:

- La **transformación de las normas sociales y las competencias ciudadanas**, orientada a prevenir la aparición de conductas discriminatorias.
- La **garantía efectiva de derechos y la reparación**, dirigida a asegurar respuestas públicas accesibles, eficaces y centradas en la persona.
- La **consolidación de capacidades institucionales**, que permite sostener el cambio mediante gobernanza, datos y evaluación.

De forma integrada, la Estrategia opera según la siguiente lógica:

> ***Si*** *se transforman las normas sociales y se refuerzan las capacidades de prevención, y* ***si*** *se garantiza una respuesta institucional eficaz y reparadora, y* ***si*** *se dispone de una gobernanza*

*basada en evidencia y coordinación, **entonces** se reducirá la discriminación y se avanzará hacia una igualdad sustantiva y efectiva.*

3.3.2 Ejes y líneas estratégicas de actuación

Eje 1. Prevención, educación y transformación cultural

Problema que aborda: la persistencia de prejuicios, estereotipos y normas sociales que legitiman o reproducen la discriminación.

Palanca de cambio: transformación cultural y desarrollo de competencias igualitarias.

Resultado esperado: reducción de la tolerancia social hacia la discriminación y mejora de la capacidad preventiva de las instituciones.

Este eje tiene como finalidad actuar sobre las causas raíz de la exclusión y la violencia, transformando las normas sociales y las competencias ciudadanas.

Incluye las siguientes **líneas estratégicas**:

1.1 Cambio de Narrativa y Sensibilización Social: transformar la percepción pública para eliminar el estigma asociado a la edad, el origen étnico, la discapacidad o la diversidad sexoafectiva, promoviendo narrativas desestigmatizantes que fomenten la corresponsabilidad social y la cultura del buen trato.

1.2 Capacitación para la igualdad y no discriminación: desarrollar programas de formación especializada para profesionales clave (salud, justicia, educación y fuerzas de seguridad) que permitan identificar y prevenir de forma proactiva situaciones de discriminación, delitos de odio o violencia, así como desigualdades estructurales.

1.3 Educación Inclusiva y eliminación de estereotipos: integrar el enfoque de derechos humanos, el enfoque interseccional y la perspectiva de igualdad y no discriminación en los materiales y contenidos educativos, culturales y deportivos, para reducir estereotipos y prejuicios desde etapas tempranas, superando visiones sesgadas, machistas o capacitistas que limitan el pleno desarrollo vital de la ciudadanía.

1.4 Promoción y seguimiento de contenidos responsables en medios, redes y publicidad: fortalecer el tratamiento informativo responsable en medios de comunicación y entornos digitales mediante el desarrollo de códigos de conducta y políticas de trato igualitario que prevengan la difusión de narrativas de odio.

1.5 Prevención de sesgos en sistemas algorítmicos e inteligencia artificial: garantizar el despliegue de una Inteligencia Artificial (IA) ética, transparente y humanista que asegure el cumplimiento de los derechos fundamentales y elimine sesgos algorítmicos discriminatorios en el acceso a los servicios públicos.

Eje 2. Protección, atención y tutela institucional / Reparación

Problema que aborda: las dificultades de acceso efectivo a derechos y la persistencia de desigualdades estructurales en colectivos que están en situación de exclusión y o vulnerabilidad.

Palanca de cambio: servicios públicos centrados en la persona y mecanismos efectivos de garantía de derechos.

Resultado esperado: reducción de brechas estructurales y mejora de la autonomía personal de las personas que sufren o han sufrido discriminación.

Este eje se orienta a que las personas que experimentan discriminación accedan a respuestas públicas integrales, oportunas y reparadoras, reforzando tanto la calidad de los servicios como la efectividad del sistema de protección jurídica.

Incluye las siguientes **líneas estratégicas**:

2.1 Sistemas de Atención Integral: garantizar una atención pública centrada en la persona que integre de forma proactiva y multidisciplinar los servicios sociales, sanitarios y de protección para restaurar los derechos de los grupos de población en situación de mayor vulnerabilidad y discriminación múltiple, con un foco especial en mujeres y niñas.

2.2 Medidas de acción positiva: implementar medidas de carácter temporal y especial en ámbitos críticos como el empleo, la vivienda, la salud, etc. que corrijan las desigualdades estructurales y aseguren una igualdad sustantiva bajo un enfoque de género e interseccionalidad.

2.3 Tutela Institucional: fortalecer un sistema de tutela institucional que asegure la protección efectiva de los derechos humanos y el principio de igualdad de trato y no discriminación, mediante el fortalecimiento de los organismos independientes de supervisión y control y el desarrollo de procedimientos comunes de acreditación, protección, reparación y restitución de derechos. Esto implica potenciar figuras como la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y reforzar la función tuitiva del Ministerio Fiscal y el Defensor del Pueblo.

2.4 Régimen Sancionador: asegurar la eficacia del derecho antidiscriminatorio mediante un sistema de infracciones y sanciones proporcional y disuasorio que garantice el cumplimiento normativo en todos los ámbitos del sector público y privado, dotando de operatividad a la Ley 15/2022.

Eje 3. Gobernanza, análisis y transversalidad

Problema que aborda: necesidad de fortalecer la integración de políticas, la coordinación entre actores y el uso de datos para una toma de decisiones basada en evidencias.

Palanca de cambio: fortalecimiento de la arquitectura institucional y gestión basada en evidencias.

Resultado esperado: políticas más coherentes, eficaces y sostenibles en el tiempo.

Este eje constituye la arquitectura institucional necesaria para que las políticas sean coherentes, se basen en datos y operen en todos los niveles del territorio para una implementación efectiva de la Estrategia.

Incluye las siguientes **líneas estratégicas**:

3.1 Consolidación de estructuras de coordinación: institucionalizar una arquitectura de gobernanza multinivel y multiactor que asegure la dirección estratégica compartida y supere la fragmentación sectorial mediante mecanismos estables de cooperación horizontal y vertical.

3.2 Gestión del Conocimiento basada en Evidencia: desarrollar un ecosistema de políticas basadas en la evidencia mediante la creación de sistemas de información interoperables y la

gestión ética de datos masivos para mejorar el diagnóstico y la personalización de los servicios públicos.

3.3 Transversalidad de derechos en la Contratación Pública y Subvenciones: utilizar la contratación pública y la gestión de fondos como instrumentos de transformación social y territorial, integrando criterios de equidad, innovación y sostenibilidad en todos los procesos de inversión.

3.4 Planificación y Evaluación orientada a la igualdad y no discriminación: asegurar que las prioridades estratégicas (infancia, igualdad de género, reto demográfico, discapacidad) se integren en el ciclo completo de todas las políticas públicas sectoriales, evitando enfoques fragmentados y duplicidades, estableciendo un sistema de mejora continua y rendición de cuentas alineado con la Ley 27/2022, de 20 de diciembre, de institucionalización de la evaluación de políticas públicas en la Administración General del Estado.

A continuación, se presenta, un mapa sintético del modelo de intervención, que refleja una intervención escalonada, en la que la prevención reduce la incidencia de la discriminación, la protección garantiza la respuesta cuando se produce, y la gobernanza asegura la coherencia y sostenibilidad del sistema.

Tabla 2. Marco de intervención: ejes y líneas estratégicas

Ejes - Objetivos	Líneas estratégicas
Eje 1. Prevención, educación y transformación cultural Actuar sobre las causas raíz de la exclusión y la violencia, transformando las normas sociales y las competencias ciudadanas. *Prevención de la discriminación*	1.1 Cambio de Narrativa y Sensibilización Social 1.2 Capacitación para la igualdad y no discriminación 1.3 Educación Inclusiva y Eliminación de Estereotipos 1.4 Vigilancia en Medios 1.5 Prevención de Sesgos IA
Eje 2. Protección, atención y tutela institucional / Reparación Garantía de derechos subjetivos, la personalización de los servicios y la restauración de la autonomía de las personas en situación de discriminación o desigualdad. *Reducción de las desigualdades*	2.1 Sistemas de Atención Integral 2.2 Medidas de acción positiva 2.3 Tutela Institucional 2.4 Régimen Sancionador
Eje 3. Gobernanza, análisis y transversalidad Arquitectura institucional necesaria para que las políticas sean coherentes, se basen en datos y operen en todos los niveles del territorio. *Sostenibilidad del sistema*	3.1 Consolidación de estructuras de coordinación 3.2 Gestión del Conocimiento Basada en Evidencia 3.3 Transversalidad de Derechos en la contratación pública y subvenciones 3.4 Planificación y evaluación orientada a la igualdad y no discriminación.

3.3.3 Medidas clave de actuación

Las medidas que desarrollan este marco se estructurarán en torno a cada eje y línea estratégica, combinando instrumentos normativos, programáticos y de gestión pública.

A nivel estratégico, pueden identificarse los siguientes tipos de intervención (medidas de actuación claves):

Tabla 3. Marco de intervención: Ejes, líneas estratégicas y medidas de actuación claves

Ejes	Líneas estratégicas	Medidas actuación clave
Eje 1. Prevención, educación y transformación cultural	1.1 Cambio de Narrativa y Sensibilización Social	1.1.1. Programa estatal de sensibilización social sobre igualdad de trato y no discriminación 1.1.2. Línea de apoyo a entidades sociales para sensibilización, asesoramiento, formación y trabajo comunitario 1.1.3. Observatorio social de percepciones, actitudes e impacto social frente a la discriminación
	1.2 Formación especializada para la igualdad de trato y no discriminación	1.2.1. Itinerario formativo en igualdad de trato y no discriminación para personal al servicio de las administraciones y servicios públicos 1.2.2. Formación especializada por ámbitos sectoriales en diversidad, igualdad de trato y prevención de la discriminación acreditada competencialmente 1.2.3. Programa de formación en comunicación pública inclusiva y no discriminatoria 1.2.4. Comunidad de práctica interadministrativa sobre formación para la igualdad de trato y no discriminación
	1.3 Educación Inclusiva y eliminación de estereotipos	1.3.1. Producción de contenidos educativos, culturales y deportivos inclusivos 1.3.2. Prevención de la segregación escolar y promoción de una educación inclusiva 1.3.3. Refuerzo del acompañamiento y los apoyos educativos al alumnado en situación de vulnerabilidad 1.3.4 Red de centros por la igualdad de trato y la convivencia diversa con despliegue territorial
	1.4 Promoción y seguimiento de contenidos responsables en medios, redes y publicidad	1.4.1. Acuerdos de corresponsabilidad con medios, plataformas y sector publicitario para una comunicación no discriminatoria 1.4.2. Red de observatorios y canales de queja sobre publicidad, medios y contenidos discriminatorios 1.4.3. Actuaciones y recursos de alfabetización mediática y digital para la prevención de la discriminación 1.4.4. Reporte estatal de seguimiento de discursos discriminatorios
	1.5 Prevención de sesgos en sistemas algorítmicos e inteligencia artificial	1.5.1. Evaluaciones de impacto en igualdad de trato y no discriminación de sistemas algorítmicos del sector público 1.5.2. Marco común para el desarrollo y supervisión de sistemas automatizados sin discriminación 1.5.3. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación en la contratación pública de sistemas de inteligencia artificial (IA) 1.5.4. Canal de alerta y derivación sobre riesgos discriminatorios en sistemas automatizados públicos

		1.5.5. Servicio estatal de apoyo técnico para la prevención de discriminación algorítmica
Eje 2. Protección, atención, reparación y tutela institucional	2.1 Sistemas de Atención Integral	2.1.1. Sistema coordinado de servicios, accesible y orientado a la activación de derechos 2.1.2. Sistema integral de atención frente a la discriminación y gestión coordinada de casos 2.1.3. Atención especializada a víctimas de discriminación continuada o en casos complejos 2.1.4. Refuerzo de la atención interseccional en salud y servicios sociales 2.1.5. Sistema de protección frente a represalias
	2.2 Medidas de acción positiva	2.2.1. Programa marco de acción positiva en empleo y condiciones de trabajo y autonomía económica 2.2.2. Medidas de acción positiva para el acceso no discriminatorio a vivienda y recursos habitacionales 2.2.3. Sistema integral de apoyo al acceso a la justicia 2.2.4. Medidas de acción positiva en el acceso efectivo a los derechos sociales, culturales y ambientales 2.2.5. Línea de apoyo a proyectos territoriales de reparación e inclusión
	2.3 Tutela Institucional	2.3.1. Protocolo común de detección, protección, cese y reparación 2.3.2. Refuerzo de la actuación inspectora en materia de igualdad de trato y no discriminación 2.3.3. Fortalecimiento de la coordinación entre órganos competentes de tutela de derechos 2.3.4. Prevención de la victimización secundaria y del trato institucional discriminatorio
	2.4 Régimen Sancionador	2.4.1. Medidas dirigidas al desarrollo del régimen sancionador de la Ley 15/2022 2.4.2. Medidas para el impulso del régimen administrativo sancionador en materia de discriminación 2.4.3. Mecanismo coordinado de acceso a canales de denuncia e investigación de infracciones discriminatorias 2.4.4. Sistema estandarizado de recogida de datos y seguimiento del régimen sancionador 2.4.5. Medidas complementarias a las sanciones: reparación y garantías de no repetición
Eje 3. Gobernanza, gestión del conocimiento y transversalidad	3.1 Consolidación de estructuras de coordinación	3.1.1. Red estatal de puntos focales de igualdad de trato y no discriminación 3.1.2. Espacio estable de diálogo civil interseccional 3.1.3. Grupo de trabajo permanente para el análisis y la mejora de la respuesta institucional frente a la discriminación.
	3.2 Gestión del conocimiento basado en evidencias	3.2.1. Repositorio actualizado de información sobre igualdad de trato y no discriminación 3.2.2. Plan de mejora de datos desagregados e interseccionales 3.2.3. Agenda estatal de generación de conocimiento sobre discriminaciones invisibilizadas e interseccionales

		3.2.4. Sistema de alerta temprana sobre discriminación estructural y emergente
	3.3 Transversalidad principio de igualdad y no discriminación en contratación y subvenciones públicas	3.3.1. Incorporación de criterios de igualdad de trato en contratación pública 3.3.2. Criterios comunes de igualdad de trato en planes estratégicos de subvenciones y bases reguladoras 3.3.3. Programa de transferencia de herramientas y metodologías comunes
	3.4 Planificación y evaluación orientada a la igualdad y no discriminación.	3.4.1. Sistema de integración del principio de igualdad de trato y no discriminación en las políticas públicas 3.4.2. Evaluación específica de discriminación institucional e indirecta en procedimientos públicos 3.4.3. Metodología de evaluación de impacto en igualdad de trato e interseccionalidad 3.4.4. Informe periódico de coherencia de estrategias y políticas públicas y la EEITND

Las medidas previstas en la Estrategia se desarrollarán en el marco de las competencias y funciones legalmente atribuidas a cada administración, organismo o entidad participante. Su implementación respetará, en todo caso, la normativa aplicable en materia de protección de datos personales, confidencialidad, seguridad de la información y, cuando proceda, reserva de las actuaciones administrativas o judiciales, así como la autonomía e independencia funcional de los organismos competentes. Asimismo, respetará los sistemas oficiales de información, las clasificaciones estadísticas y las obligaciones nacionales e internacionales de reporte que resulten aplicables.

La identificación de organismos responsables e implicados se entiende, en todos los casos, referida a las competencias y funciones legalmente atribuidas a cada uno de ellos.

A continuación, se ofrece una explicación descriptiva para cada una de las medidas.

Eje 1. PREVENCIÓN, EDUCACIÓN Y TRANSFORMACIÓN CULTURAL

1.1 Cambio de narrativa y sensibilización social		Descripción operativa	Organismo Responsable	Organismos implicados
1.1.1	**Programa estatal** de sensibilización social sobre igualdad de trato y no discriminación	Diseñar y ejecutar un programa estatal de sensibilización social que articule campañas periódicas y multicanal, actos, jornadas, materiales y reconocimientos públicos y otras acciones de visibilización, incluida una programación anual de efemérides relevantes, para modificar actitudes, reducir prejuicios y aumentar el conocimiento de derechos y recursos disponibles. Las actuaciones abordarán los motivos de discriminación de la Ley 15/2022 y prestarán especial atención a las discriminaciones infra identificadas, múltiples e interseccionales. Incorporarán perspectiva de género e interseccional, accesibilidad universal, segmentación de públicos, atención al ámbito local y rural, y mecanismos de evaluación de resultados e impacto social.	DGITNDCR / MIGD	MDSCA MISSM IM OBERAXE CCAA, EELL/FEMP AINODI CEDRE OADIS
1.1.2	**Línea de apoyo a entidades sociales** para sensibilización, asesoramiento, formación y trabajo comunitario	Impulsar proyectos de organizaciones sociales especializadas en sensibilización, formación, producción de materiales accesibles, prevención de incidentes discriminatorios y trabajo comunitario, favoreciendo la cobertura territorial, la innovación, la participación de los grupos potencialmente afectados y el enfoque de género interseccional.	DGITNDCR / MIGD MDSCA	MISSM CCAA, EELL/FEMP
1.1.3	**Observatorio social** de percepciones, actitudes e impacto social frente a la discriminación	Articular, aprovechando y coordinando fuentes, observatorios y sistemas ya existentes, un sistema estable de seguimiento que permita medir la eficacia de las campañas (evolución de percepciones y actitudes) y evaluar resultados e impacto de las actuaciones de sensibilización. Recogerá información comparable sobre públicos destinatarios, motivos de discriminación, intersecciones relevantes, formatos, accesibilidad, alcance e indicadores de resultado, y favorecerá el intercambio metodológico interadministrativo.	DGITNDCR / MIGD	AINODI CIS, INE, OBERAXE, CEDRE, OADIS CCAA, EELL

1.2 Formación especializada para la igualdad de trato y no discriminación			Organismo Responsable	Organismos implicados
1.2.1	**Itinerario formativo** en igualdad de trato y no discriminación para personal al servicio de las administraciones y servicios públicos	Diseñar e implantar un itinerario formativo dirigido al personal al servicio de las administraciones públicas y de los servicios públicos o de interés general, incluidas entidades colaboradoras y, cuando proceda, responsables públicos. El itinerario incorporará módulos específicos en los cursos selectivos integrantes de procesos de acceso a la función pública. Incluirá marco normativo, detección y prevención de discriminaciones, sesgos, accesibilidad universal, ajustes razonables, comunicación inclusiva, atención a víctimas, perspectiva de género e interseccional, con adaptación a distintos perfiles profesionales y evaluación del aprendizaje.	DGITNDCR / MIGD / MISSM CCAA, EELL	INAP / MTDFP Escuelas autonómicas de administración pública FGE, FCS OBERAXE OADIS
1.2.2	**Formación especializada por ámbitos sectoriales** en diversidad, igualdad de trato y prevención de la discriminación acreditada competencialmente	Desarrollar, en el ámbito de sus respectivas competencias, aprendizaje permanente a profesionales y adaptada a los diferentes niveles de responsabilidad, así como acciones formativas específicas para el personal directivo público de la AGE. La formación abarcará, entre otros, los ámbitos de la educación formal y no formal, sanidad, servicios sociales, empleo, seguridad, justicia, vivienda, deporte y sectores productivos, e incorporará contenidos sobre diversidad, accesibilidad universal, sesgos, acoso discriminatorio, detección y respuesta ante incidentes, incluida su correcta identificación, registro y derivación, y enfoque de género e interseccional.	MEFPD MSND MDSCA MITES MCUL DGITNDCR / MIGD MISSM	MINT/ONDOD y centros de formación de la Policía Nacional y la Guardia Civil CEJ, Escuela Judicial, FGE INAP / MTDFP CSD CCAA, EELL IM Universidades, centros de formación del profesorado
1.2.3	Programa de **formación en comunicación pública** inclusiva y no discriminatoria	Desarrollar formación práctica y apoyo para el personal al servicio de las administraciones públicas que elabora información, documentos o comunicaciones, con especial atención a equipos de comunicación y portavocías, sobre lenguaje e imágenes inclusivas, accesibilidad,	DGITNDCR / SEC / MIGD	INAP/MTDFP Gabinetes de comunicación AGE CCAA, EELL

		tratamiento responsable de la diversidad, prevención de estereotipos y comunicación de incidentes discriminatorios.		
1.2.4	**Comunidad de práctica interadministrativa** sobre formación para la igualdad de trato y no discriminación	Crear una comunidad de práctica entre administraciones para compartir contenidos, metodologías, recursos accesibles, experiencias y resultados de la formación antidiscriminatoria, promover criterios comunes de calidad y evaluación y facilitar la transferencia de buenas prácticas entre niveles de gobierno.	DGITNDCR / MIGD	AGE INAP / MTDFP CCAA / Escuelas autonómicas de administración pública EELL, CEDRE AINODI, IM, OBERAXE, OADIS, ONDOD
1.3 Educación inclusiva y eliminación de estereotipos			**Organismo Responsable**	**Organismos implicados**
1.3.1	**Producción de contenidos** educativos, culturales y deportivos inclusivos	Impulsar la creación y actualización, en el marco competencial correspondiente, de materiales y contenidos educativos, culturales y deportivos, para prevenir estereotipos y discriminaciones y representar positivamente la diversidad.	MEFPD/CCAA	MCUL CSD/MEFPD DGITNDCR / MIGD INJUVE / MJUI EELL
1.3.2	Prevención de la **segregación escolar** y promoción de una **educación inclusiva**	Impulsar, en el marco de la cooperación territorial, actuaciones dirigidas a prevenir la segregación escolar, como la que afecta a la población gitana, y eliminar barreras para el aprendizaje y la participación mediante el análisis de las desigualdades educativas, la identificación de barreras y la difusión de prácticas inclusivas que contribuyan a garantizar la equidad y la no discriminación en el sistema educativo.	MEFPD/CCAA	Inspección educativa, EELL, CEDRE

1.3.3	Refuerzo del acompañamiento y los apoyos educativos **al alumnado** en situación de vulnerabilidad	Promover medidas de apoyo, orientación y acompañamiento al alumnado en situación de vulnerabilidad socioeducativa para favorecer su éxito educativo y prevenir el abandono escolar temprano, con especial atención a situaciones múltiples e interseccionales, favoreciendo la coordinación con familias, servicios de apoyo y entidades especializadas y el seguimiento de resultados educativos y de convivencia.	MEFPD/CCAA	Centros educativos, servicios de orientación, inspección educativa, servicios sociales, CEDRE OADIS
1.3.4	**Red de centros por la igualdad** de trato y la convivencia diversa con despliegue territorial	Reforzar y dar visibilidad a las actuaciones que ya se desarrollan (metodologías, materiales accesibles, experiencias y buenas prácticas) a través de redes existentes, como la Red de Escuelas Promotoras de Salud, y de las Agrupaciones de centros educativos, para promover la igualdad de trato, la inclusión educativa, el respeto a la diversidad y la convivencia escolar.	MEFPD DGITNDCR / MIGD MCUL	CSD INJUVE / MJUI CCAA, EELL Centros educativos, universidades, museos, centros juveniles… AINODI, CEDRE, IM

1.4 Promoción y seguimiento de contenidos responsables en medios, redes y publicidad			**Organismo Responsable**	**Organismos implicados**
1.4.1	**Acuerdos de corresponsabilidad** con medios, plataformas y sector publicitario para una comunicación no discriminatoria	Promover acuerdos y compromisos con medios de comunicación, plataformas digitales, sector publicitario y actores profesionales para prevenir la difusión de contenidos discriminatorios, favorecer la actuación frente a contenidos ilícitos conforme al marco jurídico aplicable y promover narrativas responsables y una representación adecuada de la diversidad. Los acuerdos impulsarán mecanismos accesibles de comunicación y reclamación, protocolos de respuesta, formación, autorregulación, transparencia y seguimiento, con perspectiva de género e interseccional y respetando la libertad de expresión, Reglamento (UE) 2024/1083 sobre la Libertad de los Medios de Comunicación y el Reglamento (UE) 2022/2065 de Servicios Digitales.	DGITNDCR / MIGD Ministerio de Transformación Digital y Función Pública OBERAXE, MISSM	RTVE Agencia EFE SEC CCAA, EEL, autoridades audiovisuales competentes del Estado y de las Comunidades Autónomas, CEDRE IM– Observatorio Imagen Mujeres

1.4.2	**Red de observatorios y canales de queja** sobre publicidad, medios y contenidos discriminatorios	Articular la cooperación entre observatorios, autoridades, plataformas y canales de queja existentes para mejorar la detección, derivación, análisis y respuesta frente a publicidad, contenidos mediáticos y digitales potencialmente discriminatorios, facilitando información accesible a la ciudadanía y datos comparables sobre motivos, ámbitos e intersecciones.	DGITNDCR / MIGD	Observatorios de igualdad, CEDRE OBERAXE / MISSM OADIS CCAA, EELL, autoridades audiovisuales competentes del Estado y de las Comunidades Autónomas, defensorías, AINODI, IM – Observatorio Imagen Mujeres
1.4.3	Actuaciones y recursos de **alfabetización mediática y digital** para la prevención de la discriminación	Desarrollar, en el ámbito de sus respectivas competencias, acciones y recursos de alfabetización mediática y digital para fortalecer capacidades críticas frente a discursos discriminatorios, desinformación, estereotipos y contenidos de odio, adaptados a diferentes edades y contextos, accesibles y con perspectiva de género e interseccional, en colaboración con agentes educativos, sociales y comunitarios.	MEFPD DGITNDCR / MIGD	MINT/ONDOD Agencia EFE MDSCA INJUVE / MJUI CCAA, EELL OBERAXE / MISSM CEDRE, IM– Observatorio Imagen Mujeres
1.4.4	Reporte estatal de **seguimiento de discursos discriminatorios**	Elaborar, en el ámbito de sus respectivas competencias, informes periódicos accesibles y coordinados de seguimiento de discursos discriminatorios en medios y entornos digitales sobre tendencias, contenidos problemáticos, grupos de población afectados, respuestas y buenas prácticas. Los informes aprovecharán y coordinarán las fuentes	DGITNDCR / MIGD OBERAXE / MISSM	MINT/ONDOD CCAA, EELL, autoridades audiovisuales competentes del

		y sistemas existentes y diferenciarán entre discursos discriminatorios, contenidos ilícitos e incidentes o delitos de odio, evitando la generación de cifras paralelas o no comparables.		Estado y de las Comunidades Autónomas, AINODI, CEDRE, IM– Observatorio Imagen Mujeres

1.5 Prevención de sesgos en sistemas algorítmicos e inteligencia artificial		Descripción operativa	Organismo Responsable	Organismos implicados
1.5.1	**Evaluaciones de impacto** en igualdad de trato y no discriminación de sistemas algorítmicos del sector público	Promover y realizar en el marco de la legislación vigente evaluaciones de impacto en igualdad de trato y no discriminación de sistemas algorítmicos utilizados por el sector público en ámbitos sensibles, incorporando perspectiva de género e interseccional, accesibilidad, calidad y representatividad de datos, supervisión humana, participación de grupos afectados, medidas de mitigación y seguimiento.	AESIA / MTDFP	AGE, CCAA, EELL AEPD INE AINODI IM, DGITNDCR
1.5.2	Marco común para el **desarrollo y supervisión de sistemas automatizados** sin discriminación	Elaborar y actualizar orientaciones comunes para las administraciones públicas sobre diseño, adquisición, entrenamiento, validación, documentación, transparencia, explicabilidad, accesibilidad, auditoría, supervisión humana y mitigación de sesgos de sistemas automatizados, incorporando perspectiva de género e interseccional y coordinación con organismos especializados en inteligencia artificial.	AESIA / MTDFP	AGE, CCAA, EELL AEPD AINODI IM
1.5.3	Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación en la **contratación pública** de sistemas de inteligencia artificial (IA)	Promover que los órganos de contratación valoren, de conformidad con la normativa de contratación pública, la incorporación de requisitos de no discriminación, accesibilidad, transparencia, trazabilidad, evaluación de impacto, calidad de datos, supervisión humana y gestión de incidentes en los contratos públicos de sistemas algorítmicos o servicios de inteligencia artificial. Su incorporación tendrá carácter potestativo y deberá atender a su vinculación con el objeto del contrato,	MHAC AESIA / MTDFP	DGITNDCR / MIGD Dirección General de Patrimonio del Estado, órganos de contratación CCAA, EELL AEPD, AINODI, IM

		así como a su pertinencia y proporcionalidad, pudiendo preverse mecanismos de verificación durante la ejecución.		
1.5.4	Canal de alerta y derivación sobre **riesgos discriminatorios** en sistemas automatizados públicos	Diseñar, en el marco de la legislación vigente, un mecanismo accesible para que ciudadanía, entidades sociales, profesionales y administraciones comuniquen posibles sesgos o impactos discriminatorios de sistemas automatizados del sector público, con procedimientos de recepción, clasificación, derivación al órgano competente, respuesta y seguimiento, coordinado con los mecanismos de reclamación y supervisión existentes.	AESIA / MTDFP	DGITNDCR / MIGD AEPD CCAA EELL/FEMP AINODI, IM
1.5.5	Servicio estatal de apoyo técnico para la **prevención de discriminación algorítmica**	Establecer un servicio de asistencia técnica compartida para apoyar a administraciones, especialmente autonómicas y locales, en evaluación de impacto, contratación, auditoría, supervisión y gestión de incidentes de sistemas de inteligencia artificial, mediante herramientas comunes, orientaciones y cooperación con organismos especializados.	AESIA / MTDFP	CCAA EELL/FEMP IM

Eje 2. PROTECCIÓN, ATENCIÓN, REPARACIÓN Y TUTELA INSTITUCIONAL

2.1 Sistemas de atención integral		Descripción operativa	Organismo Responsable	Organismos implicados
2.1.1	Sistema coordinado de servicios, accesible y orientado a la **activación de derechos**	Generar un sistema de coordinación entre las administraciones competentes y los servicios de defensa ante las discriminaciones, que garantice orientación inmediata, información accesible y multilingüe sobre derechos, valoración inicial de necesidades, registro básico y derivación segura. Operará mediante canales presenciales, telefónicos, digitales accesibles, móviles y comunitarios, para niñas, niños y adolescentes, asegurando accesibilidad universal y comunicación inclusiva. La derivación a recursos especializados se realizará atendiendo a la naturaleza de los hechos y al ámbito competencial y funcional de cada servicio. El registro de información se limitará a los datos adecuados,	DGITNDCR / MIGD	MPJC AINODI, IM OAVD, OADIS, ONDOD, CEDRE CCAA, EELL/FEMP servicios autonómicos LGTBI, oficinas de igualdad de trato y teléfonos de

		pertinentes y necesarios para la atención y derivación, garantizando la confidencialidad, la minimización, la seguridad y el control de accesos conforme a la normativa de protección de datos aplicable.		asistencia (028, 016, 021, 900 19 10 10)
2.1.2	Sistema integral **de atención** frente a la discriminación y gestión coordinada de casos	Definir, dentro del marco competencial aplicable, una cartera común de servicios y protocolos de coordinación que garantice una respuesta centrada en la persona y el principio de "no puerta equivocada": primera acogida especializada, orientación jurídica y sociolaboral, apoyo psicosocial, evaluación de necesidades y riesgos, acompañamiento, interpretación y mediación cultural, ajustes razonables y apoyos necesarios, seguimiento y atención sin necesidad de denuncia previa. Incorporará protocolos de derivación, incluidos los dirigidos a unidades especializadas de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, directorios territoriales, itinerarios compartidos, trazabilidad e interoperabilidad, cuando exista habilitación jurídica y resulte necesario para la atención o protección de la persona, de acuerdo con los principios de finalidad, minimización, confidencialidad, seguridad y control de accesos. Todo el proceso aplicará un enfoque de género interseccional adaptando la respuesta a las necesidades específicas de mujeres y niñas y de otras personas expuestas a situaciones de discriminación múltiple o agravada, y evitará la victimización secundaria.	DGITNDCR / MIGD CCAA	AGE MPJC AINODI, IM CEDRE Fiscalía, FCS, OAVD OADIS, ONDOD 028, 016, 021, 900 19 10 10 EELL
2.1.3	Atención especializada a víctimas de discriminación **continuada o en casos complejos**	Desarrollar, dentro del ámbito competencial de cada administración, apoyos para casos de especial complejidad, reiteración, discriminación múltiple o impacto significativo. Se procurará asignar acompañamiento, coordinación interinstitucional, continuidad del caso y acceso prioritario a recursos jurídicos, sociales y psicológicos especializados incorporando apoyos a la conciliación y los cuidados cuando sean necesarios para garantizar la participación efectiva en los itinerarios de atención e inclusión. La coordinación interinstitucional procurará evitar procesos de	DGITNDCR / MIGD IM CCAA,	AGE MPJC AINODI, IM FGE, FCS, OAVD EELL, CEDRE, OADIS,028,021, 900 19 10 10

		victimización secundaria y garantizar un acompañamiento informado durante los procedimientos administrativos, judiciales o extrajudiciales.		
2.1.4	Refuerzo de la atención interseccional en **salud y servicios sociales**	Incorporar, en coordinación con las administraciones autonómicas y locales competentes, herramientas y protocolos para detectar, abordar y derivar situaciones de discriminación en los ámbitos sanitario y de servicios sociales, incluyendo la salud mental, eliminando barreras de acceso y garantizando la accesibilidad universal y los ajustes razonables, así como respuestas adaptadas a situaciones de discriminación múltiple o interseccional, con especial atención a mujeres y niñas y a las necesidades de proximidad territorial.	MSND MDSCA	DGITNDCR / MIGD OADIS CCAA, EELL
2.1.5	Sistema de **protección frente a represalias**	Incorporar, en el ámbito de sus respectivas competencias, medidas específicas para prevenir, detectar y responder frente a represalias derivadas de la presentación de denuncias, reclamaciones o actuaciones de defensa de derechos, garantizando la confidencialidad, protección, accesibilidad universal, ajustes razonables, apoyos necesarios y acompañamiento a víctimas, testigos y personas defensoras de derechos. La participación de los servicios de asistencia a víctimas se producirá cuando las represalias estén vinculadas a hechos delictivos o a procedimientos comprendidos en su ámbito de actuación.	MINT CCAA	MPJC FGE FCS MIGD AIPI, AINODI, IM, OAVD, CEDRE, ONDOD
2.2 Medidas de acción positiva		**Descripción operativa**	**Organismo Responsable**	**Organismos implicados**
2.2.1	Programa marco de acción positiva en empleo y condiciones de **trabajo** y autonomía económica	Impulsar, en coordinación con las políticas activas de empleo, medidas específicas para mejorar el acceso, permanencia, promoción y autonomía económica de grupos especialmente afectados por la discriminación. Incluirá la realización de actuaciones para prevenir la discriminación y favorecer la aplicación de criterios objetivos, transparentes y accesibles en los procesos de selección y promoción profesional; la adaptación de puestos y espacios, y la adopción de ajustes razonables y apoyos necesarios para las personas con discapacidad; la prevención y respuesta	ITSS / MITES	MDSCA MISSM MIGD IM CCAA, EELL

		frente al acoso discriminatorio, sexual y por razón de sexo; el acompañamiento para el empleo, la formación profesional y el emprendimiento; y el impulso de la igualdad de trato y la no discriminación en la negociación colectiva. Se prestará especial atención a mujeres, personas de diferentes orígenes nacionales, culturales o étnicos, personas con discapacidad y a quienes se encuentren en situaciones de discriminación múltiple, como la que afecta a, entre otras, la población gitana.	
2.2.2	Medidas de acción positiva para el acceso no discriminatorio a **vivienda** y recursos habitacionales	Desarrollar, en el ámbito de las respectivas competencias, medidas dirigidas a eliminar barreras discriminatorias en el acceso y mantenimiento de la vivienda y los recursos habitacionales, incluyendo acompañamiento especializado, mecanismos de garantía pública cuando proceda, actuación frente a prácticas discriminatorias de intermediación y respuestas específicas frente a infravivienda, segregación residencial y sinhogarismo. Incorporar atención específica a barreras administrativas, incluido el empadronamiento, y a discriminaciones que afectan de forma interseccional, entre otras, a mujeres con hijos e hijas u otras personas dependientes a cargo, población migrante, población gitana y de personas con discapacidad. Promover, cuando resulte adecuado, soluciones residenciales inclusivas y comunitaria[13]s.	MVAU, MIGD CCAA, EELL OADIS

[13] Las actuaciones en materia de vivienda se desarrollarán en el marco de lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 12/2023, de 24 de mayo, por el derecho a la vivienda, y en el artículo 20 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y en coordinación con los instrumentos de planificación y financiación existentes. En particular, se tendrá en cuenta el Plan Estatal de Vivienda 2026-2030, que incorpora entre sus objetivos la garantía de la igualdad de trato y la no discriminación en el acceso a la vivienda, mediante actuaciones destinadas a facilitar el acceso a una vivienda asequible, atender situaciones de especial vulnerabilidad, mejorar la accesibilidad universal, ampliar el parque de vivienda protegida y favorecer la inclusión y la cohesión social y territorial. Estas actuaciones se desarrollarán de acuerdo con las competencias de cada administración y a través de los mecanismos de cooperación y financiación previstos en el propio Plan.

2.2.3	Sistema integral de apoyo al acceso a la **justicia**	Facilitar, en el ámbito de sus respectivas competencias, el acceso efectivo a la tutela judicial mediante información accesible y multilingüe, orientación jurídica especializada, denuncia segura, acompañamiento durante los procedimientos, incluidos los procesos penales, ajustes razonables, apoyos necesarios, apoyo psicosocial e interpretación. La atención prestará especial consideración a situaciones de discriminación múltiple e interseccional y se articulará de forma complementaria con los derechos, servicios y recursos ya existentes.	MPJC	MINT/ONDOD y FCS MIGD Fiscalía, AIPI, AINODI, IM, CEDRE, OADIS CCAA ICA
2.2.4	Medidas de acción positiva en el acceso efectivo a los **derechos sociales, culturales y ambientales**	Diseñar actuaciones específicas para grupos tradicionalmente afectados por la discriminación y la desigualdad, con especial atención a mujeres y niñas, orientadas a eliminar obstáculos en el acceso y disfrute efectivo de derechos sociales, culturales y ambientales. Incluirán apoyos adaptados y accesibles, acompañamiento especializado, eliminación de barreras administrativas y digitales y medidas de restitución de derechos, priorizando ámbitos en los que se identifiquen brechas verificables de acceso, como empadronamiento, educación, inclusión financiera, participación cultural y acceso a servicios y entornos accesibles.	DGITNDCR / MIGD IM MDSCA MCUL MITECO	MISSM MSND MJUI MECE OADIS CCAA, EELL
2.2.5	Línea de apoyo a **proyectos territoriales de reparación e inclusión**	Impulsar apoyos y asistencia técnica a entidades sociales y agentes territoriales para actuaciones dirigidas a restituir derechos, superar las consecuencias sociales, económicas o psicológicas derivadas de la discriminación y favorecer los procesos de inclusión, autonomía y garantías de no repetición. Las actuaciones incorporarán un enfoque de reparación integral y atenderán a los impactos de género e interseccionales.	DGITNDCR / Ministerio de Igualdad	CCAA, EELL/FEMP, MDSCA MISSM

2.3 Tutela institucional		Descripción operativa	Organismo Responsable	Organismos implicados
2.3.1	**Protocolo común** de detección, protección, cese y reparación	Elaborar criterios comunes para identificar situaciones de discriminación, valorar riesgos, promover medidas accesibles de protección, cese y reparación, y facilitar la derivación a los órganos competentes. Incorporará mecanismos de coordinación institucional, respetando las competencias y autonomía de cada organismo, así como medidas para prevenir la victimización secundaria y atender las discriminaciones múltiples e interseccionales.	DGITNDCR / MIGD	MPJC Fiscalía, OAVD, AINODI, IM, CEDRE CCAA, EELL
2.3.2	Refuerzo de la **actuación inspectora** en materia de igualdad de trato y no discriminación	Reforzar, en el marco de las competencias y de los instrumentos ya existentes, las actuaciones específicas de inspección en los ámbitos laboral, educativo, de servicios públicos y otros que resulten competentes para detectar y corregir la discriminación y acoso[14].	MITES / ITSS MEFPD	AGE, CCAA, EELL
2.3.2	Refuerzo de la **actuación inspectora** en materia de igualdad de trato y no discriminación	Reforzar, en el marco de las competencias y de los instrumentos ya existentes, las actuaciones específicas de inspección en los ámbitos laboral, educativo, de servicios públicos y otros que resulten competentes para detectar y corregir la discriminación y acoso[15].	MITES / ITSS MEFPD	AGE, CCAA, EELL

[14] En el ámbito de la Administración General del Estado, las Inspecciones Generales de Servicios podrán incorporar, en el marco de sus respectivos planes de actuación, la perspectiva de igualdad de trato y no discriminación a las actuaciones de inspección, evaluación y mejora del funcionamiento de los órganos y servicios públicos. Estas actuaciones se desarrollarán de acuerdo con las competencias atribuidas a las Inspecciones Generales de Servicios, sin perjuicio de las funciones de vigilancia, investigación de infracciones e imposición de sanciones atribuidas a las inspecciones sectoriales y a los demás órganos competentes.

[15] En el ámbito de la Administración General del Estado, las Inspecciones Generales de Servicios podrán incorporar, en el marco de sus respectivos planes de actuación, la perspectiva de igualdad de trato y no discriminación a las actuaciones de inspección, evaluación y mejora del funcionamiento de los órganos y servicios públicos. Estas actuaciones se desarrollarán de acuerdo con las competencias atribuidas a las Inspecciones Generales de Servicios, sin perjuicio de

2.3.3	Fortalecimiento de la **coordinación entre órganos competentes** de tutela de derechos	Establecer protocolos de coordinación y derivación entre los servicios de atención a víctimas y los organismos públicos competentes definiendo funciones, circuitos de derivación, intercambio de información y seguimiento para garantizar respuestas coherentes y complementarias	DGITNDCR / MIGD	AGE, MPJC, FGE FCS CCAA AINODI IM Defensoría del pueblo ONDOD CEDRE OAVD OBERAXE OADIS
2.3.4	Prevención de la **victimización secundaria** y del trato institucional discriminatorio	Implantar mecanismos de supervisión y mejora continua para prevenir prácticas institucionales, que generen victimización secundaria, trato discriminatorio o barreras de acceso a derechos. Incorporarán revisión de casos y pautas de atención, canales accesibles de queja y medidas correctoras y seguimiento de su aplicación[16].	DGITNDCR / MIGD	Inspecciones generales de servicios AGE, CCAA, EELL AINODI, IM

las funciones de vigilancia, investigación de infracciones e imposición de sanciones atribuidas a las inspecciones sectoriales y a los demás órganos competentes.

[16] En la Administración General del Estado, las Inspecciones Generales de Servicios podrán incorporar a sus planes de actuación, atendiendo a criterios de riesgo, la evaluación de posibles situaciones de victimización secundaria o trato institucional discriminatorio en el funcionamiento de los órganos y servicios públicos. Estas actuaciones podrán comprender el análisis de las reclamaciones y sugerencias formuladas en relación con los órganos y servicios objeto de evaluación, la revisión de protocolos y pautas de atención, el examen de muestras de expedientes y, cuando resulte necesario para los objetivos de la actuación inspectora, de expedientes concretos, la evaluación de la accesibilidad y calidad de los canales de atención, la identificación de barreras y la formulación y seguimiento de recomendaciones y planes de mejora. La intervención de las Inspecciones Generales de Servicios se desarrollará sin perjuicio de las

2.4 Régimen sancionador		Descripción operativa	Organismo Responsable	Organismos implicados
2.4.1	Medidas dirigidas **al desarrollo del régimen sancionador** de la Ley 15/2022	Elaborar el reglamento de desarrollo del régimen sancionador regulado en el Título IV de la Ley 15/2022	DGITNDCR / MIGD	AGE, AINODI
2.4.2	Medidas **para el impulso del régimen administrativo sancionador en materia de discriminación.**	Identificar las normas vigentes en materia de derecho administrativo sancionador, tanto a nivel sectorial como territorial y a las autoridades responsables para la instrucción de los expedientes y la imposición de las sanciones en cada caso, armonizando la información para que sea accesible a todas las personas y entidades que sufran discriminación. Impulsar en, en el marco de las respectivas competencias y a través de los mecanismos de cooperación interadministrativa, y en su caso, mediante el intercambio de criterios y buenas prácticas, la coherencia y armonización de los criterios de aplicación del régimen sancionador de la Ley 15/2022 entre las autoridades autonómicas y estatales llamadas a implementarlo.	DGITNDCR / MIGD/AINODI	AGE, CCAA, EELL AINODI CNMC, ITSS, AEPD, BANCO DE ESPAÑA, CSD
2.4.3	**Mecanismo coordinado de acceso a canales de denuncia** e investigación de infracciones discriminatorias	Articular un mecanismo común que conecte y coordine los canales ya existentes para la recepción y derivación de denuncias sobre infracciones discriminatorias, canales que deberán ser siempre accesibles, con lenguaje claro y atención multilingüe, y permitirán denuncia anónima cuando legalmente proceda.	AGE CCAA DGITNDCR / MIGD AINODI, IM	EELL
2.4.4	**Sistema estandarizado de recogida de datos y**	Establecer un sistema estandarizado de recogida de datos en relación con los expedientes sancionadores incoados en relación con el derecho administrativo sancionador en materia discriminatoria, de manera que las	AINODI	DGITNDCR, MIGD, AGE, CCAA, CNCM, ITSS, AEPD, AESIA,

competencias de los órganos responsables de la atención y resolución de reclamaciones individuales y de aquellos a los que corresponda la investigación de infracciones y la instrucción de procedimientos sancionadores.

	seguimiento del régimen sancionador	entidades con competencias para la imposición de sanciones recojan y sistematicen la información estadística correspondiente de forma homogénea, desagregándola por los mismos motivos de discriminación, permitiendo analizar discriminaciones múltiples e interseccionales A dicho efecto, deberán formalizarse los pertinentes protocolos entre la AINODI y los organismos con competencias sancionadoras El sistema incorporará garantías de seguridad, confidencialidad, minimización y protección de datos		BANCO DE ESPAÑA, CSD
2.4.5	**Medidas complementarias** a las sanciones: reparación y garantías de no repetición	Definir, dentro del marco legal aplicable, un catálogo de medidas complementarias orientadas a la reparación efectiva de los daños, la corrección de prácticas discriminatorias y las garantías de no repetición. Podrá incluir formación obligatoria cuando proceda, revisión de protocolos y procedimientos, planes y acciones correctoras, auditorías de seguimiento y compromisos verificables de mejora organizacional, respetando los principios de proporcionalidad y competencia[17].	MIGD AINODI CCAA	AGE EELL

[17] Cuando las medidas correctoras o las garantías de no repetición afecten a la organización o al funcionamiento de órganos y servicios de la Administración General del Estado, las Inspecciones Generales de Servicios podrán colaborar, en el marco de sus competencias y de conformidad con sus respectivos planes o instrucciones de actuación, en la evaluación de su implantación y eficacia. Su intervención podrá comprender la verificación de los cambios organizativos introducidos, la revisión del funcionamiento de los protocolos y procedimientos y el seguimiento de los correspondientes planes de mejora, sin comprender la instrucción del procedimiento sancionador, la determinación de responsabilidades ni la fijación de medidas de reparación a las personas afectadas.

Eje 3. GOBERNANZA, GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y TRANSVERSALIDAD

3.1 Consolidación estructuras de coordinación		Descripción operativa	Organismo Responsable	Organismos implicados
3.1.1	**Red estatal** de puntos focales de igualdad de trato y no discriminación	Articular una red técnica de puntos focales designados en cada ministerio y comunidad/ciudad autónoma, para coordinar medidas, recopilar información y alimentar indicadores del sistema de seguimiento de la EEITND, con representación estable del ámbito local a través de la FEMP y mecanismos proporcionados de conexión territorial. La red se configurará a partir de la identificación y aprovechamiento de unidades, puntos focales y estructuras equivalentes ya existentes.	DGITNDCR / MIGD	Ministerios, CCAA, FEMP/EELL, observatorios, organismos estadísticos
3.1.2	**Espacio** estable de **diálogo civil** interseccional	Crear un espacio estable de diálogo civil, de periodicidad anual y territorialmente equilibrado para contribuir a la implementación, seguimiento y evaluación de la Estrategia. El espacio se conectará con los consejos de participación, mesas autonómicas y otras estructuras representativas existentes, incorporando mecanismos que favorezcan la participación de colectivos infrarrepresentados y redes de implantación local.	DGITNDCR / MIGD	CCAA, FEMP/EELL

3.1.3	**Grupo de trabajo permanente** para el análisis y la mejora de la respuesta institucional frente a la discriminación.	Articular, preferentemente reforzando una estructura técnica existente (tomando como ejemplo el Acuerdo Interinstitucional), con participación de administraciones públicas y organismos especializados, para analizar las barreras institucionales que dificultan la prevención, identificación y respuesta pública frente a la discriminación. El grupo promoverá el intercambio de información, formulará recomendaciones de mejora organizativa y armonización de procedimientos y estará conectado con el sistema integrado de información y conocimiento de la EEITND. Podrá incorporar participación temática de servicios públicos, entidades locales, organizaciones sociales y personas expertas, sin configurar un sistema paralelo de atención, investigación o gestión de casos.	DGITNDCR / MIGD	MPJC, Fiscalía, CCAA, defensorías, AINODI, IM CEDRE, OADIS Y todos los servicios y órganos competentes de la AGE
3.2 Gestión del conocimiento basado en evidencias		**Descripción operativa**	**Organismo Responsable**	**Organismos implicados**
3.2.1	**Repositorio actualizado de información** sobre igualdad de trato y no discriminación	Crear un canal colaborativo, accesible y compartido de información que conecte indicadores de todas las estrategias estatales, estudios y otras fuentes estatales relevantes para la Estrategia. La aportación y el intercambio de información se realizarán de acuerdo con las competencias legalmente atribuidas a cada organismo y con pleno respeto a la normativa aplicable en materia de protección de datos y confidencialidad, así como, en su caso, a la reserva de las actuaciones administrativas o judiciales.	DGITNDCR / MIGD	INE, CIS, OBERAXE, CEDRE, ONDOD, FGE, AINODI, IM, OADIS, ministerios, CCAA

3.2.2	Plan de **mejora de datos desagregados** e interseccionales	Impulsar la mejora progresiva de la disponibilidad, calidad, comparabilidad y utilidad de los datos necesarios para identificar situaciones de discriminación múltiple e interseccional (con un catálogo común de variables y categorías basado en los artículos 2.1, 3.1 y 6 de la Ley 15/2022, recomendaciones estadísticas, manual metodológico y protocolos de recogida de información, respetando las clasificaciones sectoriales y las obligaciones de reporte aplicables)[18].	DGITNDCR, CIS/MPJC	MINT/ONDOD AGE, AEPD, AINODI, INE, OADIS CCAA IM
3.2.3	Agenda estatal de **generación de conocimiento** sobre **discriminaciones invisibilizadas e interseccionales**	Establecer y realizar de manera coordinada una agenda plurianual estatal de generación de conocimiento periódico y trazable sobre formas de discriminación interseccionales insuficientemente conocidas, invisibilizadas o emergentes, mediante la identificación de lagunas de información, la explotación de fuentes existentes y la realización progresiva de estudios por los organismos implicados en sus respectivos ámbitos de competencia.	DGITNDCR / MIGD IM MDSCA	MPJC MSND, AINODI, INE, CIS, OBERAXE, INJUVE, CEDRE, ONDOD, OAVD, 016, 028, 021, 900 19 10 10 IMSERSO, CCAA.
3.2.4	Sistema de **alerta temprana** sobre discriminación estructural y emergente	Desarrollar un mecanismo permanente de vigilancia estratégica basado en el análisis periódico y combinado de indicadores, estudios, registros administrativos, redes de observación y aportaciones de sociedad civil para identificar señales de discriminación estructural, fenómenos emergentes y ámbitos de discriminación insuficientemente conocidos.	DGITNDCR / MIGD	OBERAXE, ONDOD, CEDRE, OADIS, AESIA, MITECO, MTDFP, AINODI, IM CCAA, FEMP/EELL

[18] Cuando resulte aplicable por razón de los datos de que se trate, y con el fin de no romper la serie histórica, el catálogo común de variables respetará el Sistema Estadístico de Criminalidad, las categorías de motivación vigentes y las obligaciones de reporte internacional ante OSCE/ODIHR y la FRA.

3.3 Transversalidad principio de igualdad de trato y no discriminación en contratación y subvenciones públicas		Descripción operativa	Organismo Responsable	Organismos implicados
3.3.1	Incorporación de criterios de igualdad de trato en **contratación pública**	Promover que los órganos de contratación valoren, de conformidad con la normativa de contratación pública, la incorporación de aspectos relativos a la igualdad de trato, la no discriminación y la accesibilidad universal, en las fases de la contratación en las que resulte jurídicamente procedente, mediante requisitos, criterios, condiciones de ejecución o mecanismos de seguimiento. Su inclusión deberá estar vinculada al objeto del contrato y atender a su naturaleza y características, así como a criterios de pertinencia y proporcionalidad.	MHAC DGITNDCR / MIGD	AGE, CCAA, FEMP/EELL
3.3.2	Criterios comunes de igualdad de trato en planes estratégicos de **subvenciones y bases reguladoras**	Incorporar la igualdad de trato y la no discriminación y criterios de accesibilidad en la planificación, diseño, concesión, ejecución, seguimiento y evaluación de las subvenciones públicas, identificando los ámbitos en los que resulte pertinente incorporar objetivos, requisitos mínimos, criterios de valoración, indicadores de resultados y obligaciones de información para las entidades beneficiarias. Las exigencias deberán mantener una relación suficiente con el objeto y la finalidad de la ayuda, ser proporcionadas, verificables y compatibles con los principios de objetividad, igualdad y no discriminación.	DGITNDCR / MIGD MHAC	AGE, CCAA, FEMP/EELL.
3.3.3	Programa de transferencia de **herramientas y metodologías** comunes	Crear un espacio permanente para identificar, revisar, sistematizar y transferir herramientas, metodologías y experiencias relacionadas con la integración de la igualdad de trato en la contratación y las subvenciones públicas. El mecanismo partirá de recursos ya disponibles y facilitará materiales accesibles, indicando su ámbito de aplicación, recursos necesarios y resultados conocidos.	DGITNDCR / MIGD	MHAC, CCAA, FEMP/EELL.

3.4 Planificación y evaluación orientada a la ITND[19]		Descripción operativa	Organismo Responsable	Organismos implicados
3.4.1	Sistema de **integración del principio de igualdad de trato y no discriminación en las políticas públicas**	Diseñar e implantar un sistema para la incorporación del principio de igualdad y no discriminación en el ciclo completo de todas políticas públicas, a partir de herramientas comunes, accesibles y adaptables.	DGITNDCR / MIGD	Ministerios, CCAA, AINODI, IM, AEEPP AESIA, OADIS FEMP/EELL.
3.4.2	Evaluación específica de **discriminación institucional e indirecta** en procedimientos públicos	Realizar una revisión periódica de normas, procedimientos, formularios, algoritmos y servicios públicos para identificar y corregir requisitos, prácticas o barreras que puedan producir discriminación indirecta, institucional o sistémica. La revisión atenderá, cuando resulte pertinente, a la documentación exigida, el lenguaje empleado, la accesibilidad universal, los tiempos de tramitación, los canales de atención y recurso, la interacción entre procedimientos y el uso de decisiones automatizadas. Se priorizarán inicialmente los procedimientos con mayor incidencia sobre el acceso y ejercicio de derechos[20].	DGITNDCR / MIGD	AEEPP, Inspecciones generales de servicios, unidades de igualdad, en el ámbito de sus funciones; defensorías, AINODI, IM, OADIS; CCAA, FEMP/EELL, ministerios sectoriales, AESIA.

[19] La participación de la Agencia Estatal de Evaluación de Políticas Públicas (AEEPP) en las medidas de esta línea se desarrollará dentro del marco de las funciones que le atribuyen la Ley 27/2022, de 20 de diciembre, en particular, los artículos 24, 25 y 26 de dicha ley.

[20] La evaluación específica de la discriminación institucional e indirecta distinguirá entre las funciones de análisis y revisión del diseño de las normas, procedimientos, formularios y sistemas, que corresponderán a los órganos competentes en cada materia, y las actuaciones de inspección, evaluación y mejora de su aplicación y funcionamiento efectivo. En la Administración General del Estado, las Inspecciones Generales de Servicios podrán realizar actuaciones de evaluación del funcionamiento de los procedimientos y servicios públicos, dentro de sus respectivos planes de actuación y atendiendo a criterios de riesgo, tales como la incidencia del procedimiento sobre los derechos de la ciudadanía, el volumen de personas usuarias, la existencia de quejas reiteradas, las dificultades de acceso, las diferencias relevantes en los tiempos o resultados y la utilización de sistemas automatizados. Las actuaciones de las Inspecciones Generales de Servicios podrán comprender el examen de muestras de expedientes, protocolos de atención, canales de acceso y datos agregados, así como la formulación y el seguimiento de recomendaciones y planes de mejora. Cuando la evaluación afecte a sistemas automatizados o algoritmos, se recabará, cuando resulte necesario, la colaboración de los órganos y unidades con competencias técnicas específicas en la materia.

3.4.3	Metodología de **evaluación de impacto en igualdad** de trato e interseccionalidad	Diseñar una metodología común, flexible y escalable para identificar y evaluar los posibles efectos de normas, planes, programas, servicios y procedimientos sobre la igualdad de trato y la no discriminación. El marco común establecerá elementos mínimos comparables (guía metodológica) y permitirá adaptaciones sectoriales, autonómicas y locales.	DGITNDCR / MIGD	MTDFP OADIS/MDSCA, AEEPP AGE, CCAA, FEMP/EELL
3.4.4	Informe periódico de **coherencia** de estrategias y **políticas públicas** y la EEITND	Establecer un mecanismo periódico de análisis de la coherencia de las políticas, estrategias, planes y programas estatales con los objetivos de la EEITND, e incorporar información referida a políticas autonómicas y locales. Sus resultados formularán recomendaciones de mejora y permitirán identificar sinergias, contradicciones, lagunas y necesidades de coordinación.	DGITNDCR / MIGD	AEEPP Ministerios responsables de estrategias sectoriales, CCAA, FEMP/EELL, AINODI, observatorios.

4 GOBERNANZA Y SEGUIMIENTO DE LA ESTRATEGIA

4.1 Marco de gobernanza de la Estrategia: liderazgo, coordinación y participación

La implementación de la Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación (EEITND) se desarrolla en un contexto institucional complejo, caracterizado por la distribución de competencias entre la Administración General del Estado, las comunidades autónomas y las entidades locales, así como por la participación de una amplia diversidad de organismos públicos, instituciones independientes y organizaciones de la sociedad civil.

Esta realidad exige un modelo de **gobernanza multinivel** capaz de garantizar la coherencia de las actuaciones, favorecer la cooperación entre administraciones y asegurar el seguimiento coordinado de los compromisos asumidos.

La gobernanza de la EEITND se articula sobre cuatro principios fundamentales:

- Liderazgo institucional y responsabilidad compartida.
- Coordinación interadministrativa multinivel.
- Gestión basada en evidencias, seguimiento y rendición de cuentas.
- Participación estructurada de la sociedad civil.

Liderazgo y coordinación en la Administración General del Estado (AGE)

El **Ministerio de Igualdad**, a través de la Dirección General para la Igualdad de Trato, No Discriminación y contra el Racismo (DGITNDCR), ejercerá la coordinación general de la Estrategia y actuará como secretaría técnica de sus órganos de gobernanza. No obstante, la implementación efectiva de estas políticas exige la participación de otros departamentos con competencias sectoriales relevantes, especialmente los ministerios responsables de las políticas de empleo, educación, sanidad, inclusión social, discapacidad, migraciones, justicia y seguridad. Esta transversalidad convierte la coordinación interministerial en un elemento esencial de la gobernanza.

Para garantizar la transversalidad de las políticas de igualdad de trato y no discriminación, se prevé la creación, (que se llevará a cabo de conformidad con la regulación prevista en relación con los órganos colegiados en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público), de una **Comisión Interministerial de la EEITND**, integrada por representantes de los ministerios y centros directivos con competencias relacionadas con los ámbitos de actuación de la Estrategia.

La Comisión Interministerial tendrá las siguientes funciones:

› Impulsar la ejecución de la Estrategia en el ámbito de la Administración General del Estado.

- Coordinar la elaboración y el seguimiento de los Planes Operativos Bienales de la Administración General del Estado.
- Promover la incorporación del enfoque de igualdad de trato en las políticas sectoriales.
- Analizar los avances y dificultades de implementación.
- Conocer y validar los informes anuales de seguimiento, así como impulsar las medidas de ajuste y mejora que resulten necesarias a partir de sus conclusiones.

La Comisión se reunirá, al menos, dos veces al año y podrá crear grupos de trabajo específicos para ámbitos prioritarios de actuación.

Cooperación multinivel con comunidades autónomas (CCAA) y entidades locales (EELL)

Asimismo, la descentralización competencial española otorga un papel estratégico a las comunidades autónomas y entidades locales, muchas de las cuales han desarrollado ya marcos normativos propios en materia de igualdad de trato y no discriminación y ejecutan, en el ámbito de sus competencias, medidas que contribuyen a los objetivos de la EEITND. En consecuencia, la Estrategia contemplará espacios permanentes de cooperación multinivel que permitan armonizar criterios, compartir conocimiento, impulsar actuaciones conjuntas y evitar respuestas fragmentadas ante fenómenos discriminatorios similares.

La cooperación entre administraciones públicas se articulará a través de la **Conferencia Sectorial de igualdad**, como principal órgano multilateral de cooperación entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas, al que corresponde la preparación, el seguimiento y la evaluación de la EEITND.

La Conferencia Sectorial impulsará acuerdos comunes, promoverá la armonización de criterios de actuación y facilitará el intercambio de experiencias y buenas prácticas. Asimismo, favorecerá la coordinación entre las actuaciones desarrolladas por la Administración General del Estado y las medidas ejecutadas por las comunidades autónomas en el ámbito de sus competencias, así como la definición y el seguimiento de actuaciones conjuntas cuando proceda.

Como mecanismo permanente de coordinación técnica se impulsará la creación, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de un **Grupo de Trabajo de la EEITND**, integrado por los puntos focales designados por las comunidades y ciudades autónomas, la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) y la Dirección General para la Igualdad de Trato, No Discriminación y contra el Racismo.

Este grupo de trabajo se reunirá trimestralmente y tendrá como funciones:

- Facilitar la coordinación de las actuaciones desarrolladas por las administraciones participantes en el ámbito de sus respectivas competencias y de las actuaciones conjuntas que se acuerden
- Compartir información y experiencias.
- Identificar necesidades comunes.
- Contribuir al seguimiento y evaluación de la Estrategia mediante la aportación de información sobre las medidas ejecutadas, los avances alcanzados y las dificultades identificadas en los distintos ámbitos territoriales.
- Facilitar la elaboración de los informes periódicos de implementación incorporando información sobre las actuaciones estatales, autonómicas y locales, relacionadas con los objetivos de la Estrategia.

Colaboración con organismos e instituciones especializadas

La implementación de la Estrategia contará con la colaboración de los organismos e instituciones que, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollan funciones de promoción, protección y garantía del derecho a la igualdad de trato y la no discriminación.

La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación (AINODI), organismo de igualdad que emana de la Ley 15/2022, tiene como misión garantizar y promover la igualdad de trato y la no discriminación mediante la protección y asistencia a las víctimas, la supervisión del cumplimiento de la normativa, la elaboración de estudios e informes, la formulación de recomendaciones a los poderes públicos y el ejercicio de las funciones de investigación y sanción previstas en la Ley 15/2022, entre otras. De este modo, la AINODI actúa tanto en el ámbito público como en el privado, en materia de igualdad de trato y no discriminación, impulsando la generación de conocimiento, la coordinación institucional, la evaluación de políticas públicas y la protección efectiva de los derechos de las personas frente a cualquier forma de discriminación.

De igual modo, el Instituto de las Mujeres 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. 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 del Consejo 2004/113/CE, 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 este marco, la AINODI, el IM, los consejos y órganos consultivos especializados, los organismos públicos competentes y los servicios de atención y asistencia a las víctimas contribuirán, desde sus respectivos ámbitos de actuación, al fortalecimiento de la respuesta institucional frente a las distintas formas de discriminación.

Esta colaboración permitirá el intercambio de conocimientos, estudios, informes, recomendaciones y buenas prácticas, garantizando la complementariedad de las actuaciones, el aprovechamiento de los mecanismos existentes y el pleno respeto a las competencias, autonomía e independencia de cada organismo, sin perjuicio de las funciones de coordinación y seguimiento de la Estrategia atribuidas al Ministerio de Igualdad.

Participación de las Inspecciones Generales de Servicios de la Administración General del Estado

La participación de las Inspecciones Generales de Servicios en la ejecución de las actuaciones previstas en esta Estrategia se desarrollará en el ámbito de sus funciones de inspección, supervisión, evaluación y mejora del funcionamiento de los órganos y servicios públicos, de acuerdo con su normativa reguladora y sus respectivos planes o instrucciones de actuación.

En el ámbito de la Administración General del Estado, la Dirección General de Gobernanza Pública, a través de la Subdirección General de Inspección y Consultoría, ejercerá las funciones de coordinación general de la función inspectora de servicios que tiene atribuidas. A tal efecto, podrá promover, en el marco de los órganos y mecanismos de coordinación existentes, criterios metodológicos comunes, el intercambio de experiencias y buenas prácticas, la formación especializada y la realización de actuaciones coordinadas de evaluación, así como la consolidación de resultados agregados.

La participación de las Inspecciones Generales de Servicios se desarrollará respetando las competencias y la dependencia orgánica de las respectivas inspecciones respecto de sus departamentos ministeriales, así como el régimen de planificación y actuación establecido en su normativa reguladora.

Estas actuaciones tendrán por objeto evaluar el funcionamiento de los servicios públicos, identificar posibles barreras o prácticas institucionales que puedan generar situaciones de discriminación y formular recomendaciones orientadas a su prevención y corrección.

La participación de las Inspecciones Generales de Servicios en las actuaciones previstas en esta Estrategia no comportará la atribución de funciones distintas de las que tienen legalmente asignadas. En particular, no supondrá la asunción de funciones de investigación de infracciones discriminatorias, instrucción de procedimientos sancionadores, determinación de responsabilidades o fijación de medidas de reparación, cuando dichas funciones correspondan a otros órganos.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de las funciones de inspección, comprobación, verificación y seguimiento de reclamaciones y denuncias, así como de propuesta de medidas a los órganos competentes, que la normativa específica atribuye a las Inspecciones Generales de Servicios.

4.2 Mecanismos de seguimiento y evaluación (SE)

La implementación efectiva de la EEITND requiere un sistema de seguimiento y evaluación que permita conocer de manera rigurosa y continua el grado de avance de las actuaciones previstas y de las medidas desarrolladas por las distintas administraciones públicas en el marco de sus respectivas competencias, los resultados obtenidos y los cambios generados en las instituciones y en la sociedad.

En coherencia con el modelo de gobernanza multinivel definido en el apartado anterior, el **sistema de seguimiento y evaluación** se configura como un instrumento compartido de coordinación, rendición de cuentas, aprendizaje institucional y mejora continua, en el que participarán las distintas administraciones de acuerdo con sus competencias y con las responsabilidades asumidas en el desarrollo de la Estrategia. Su finalidad no se limita a verificar el cumplimiento de las actuaciones programadas, sino que pretende generar evidencia útil para la toma de decisiones, fortalecer la cooperación entre administraciones y orientar la adaptación progresiva de las políticas públicas a los desafíos emergentes en materia de igualdad de trato y no discriminación.

La Secretaría Técnica (DGITNDCR/MIGD) ejercerá la coordinación general del sistema, impulsará los instrumentos metodológicos comunes y promoverá la recopilación, consolidación, análisis y difusión de la información necesaria para el seguimiento de la Estrategia, sin perjuicio de las funciones que corresponden a la Conferencia Sectorial de Igualdad en su seguimiento y evaluación.

El seguimiento de la EEITND se desarrollará a través de los mecanismos de cooperación y coordinación previstos en su modelo de gobernanza y contará la participación de la Administración General del Estado, las comunidades autónomas, las entidades locales y otros actores relevantes, en el ámbito de sus respectivas competencias y de acuerdo con las responsabilidades asumidas en su implementación. Asimismo, los grupos de trabajo que se constituyan en el marco de la Estrategia podrán contribuir a la identificación de avances, dificultades, necesidades emergentes y propuestas de mejora relacionadas con su implementación.

Este sistema permitirá disponer de información periódica y comparable sobre el grado de ejecución de las actuaciones, identificando la administración responsable y, cuando proceda, las administraciones colaboradoras, el cumplimiento de los objetivos estratégicos y la evolución de los principales indicadores asociados a la igualdad de trato y la no discriminación, facilitando la mejora continua de las políticas públicas y el fortalecimiento de la acción coordinada entre administraciones.

El sistema de seguimiento distinguirá entre las actuaciones de la AGE incluidas en los POB, las actuaciones conjuntas incorporadas a dichos planes previo acuerdo entre las administraciones implicadas y las demás medidas desarrolladas por las CCAA y las EELL -a través de la FEMP-, en el ámbito de sus respectivas competencias, que contribuyan a los objetivos de la EEITND. Estas últimas, aunque no se encuentren formalmente incorporadas a los POB, formarán parte del seguimiento general y de la evaluación cuatrienal de la Estrategia.

El sistema de seguimiento y evaluación de la EEITND se concibe como un **proceso cíclico** orientado a la **mejora continua** de las políticas públicas de igualdad de trato y no discriminación. Este enfoque permite vincular la planificación estratégica con la ejecución de las actuaciones, el seguimiento de su desarrollo, la evaluación de los resultados e impactos alcanzados y la incorporación sistemática de aprendizajes para la actualización de las intervenciones. De este modo, la evaluación deja de ser una fase final del proceso para convertirse en un elemento transversal que alimenta de forma permanente la toma de decisiones, la rendición de cuentas y el fortalecimiento de las capacidades institucionales.

Ilustración 2. Ciclo de seguimiento, evaluación y mejora continua de la EEITND



El modelo integra planificación, implementación, seguimiento, evaluación y aprendizaje institucional en un proceso continuo orientado a resultados e impacto.

4.2.1 Planes Operativos Bienales (POB)

La EEITND establece un marco estratégico de actuación para el periodo de vigencia de la Estrategia. No obstante, la diversidad de ámbitos de intervención y la necesidad de adaptar las actuaciones a la evolución del contexto social e institucional hacen necesaria una planificación operativa más detallada.

Para ello, la Estrategia se desarrollará mediante dos planes operativos bienales:

1. **Plan Operativo 2027-2028 (I POB)**
2. **Plan Operativo 2029-2030 (II POB)**

Estos planes constituirán el principal instrumento de programación y gestión de las actuaciones que corresponda desarrollar a la AGE en el ejercicio de sus competencias y permitirán concretar su contribución al logro de los objetivos estratégicos establecidos.

Cada plan operativo incluirá las actuaciones concretas a desarrollar para cada objetivo estratégico, los organismos responsables e implicados, el calendario de ejecución, los recursos presupuestarios previstos y los indicadores de seguimiento (indicadores de realización) asociados. Asimismo, podrá incorporar actuaciones de cooperación o actuaciones conjuntas con las comunidades y ciudades autónomas y, cuando proceda, con las entidades locales, siempre que hayan sido acordadas a través de los correspondientes mecanismos de cooperación. En estos casos, se identificarán las responsabilidades asumidas por cada administración.

La elaboración de los planes operativos será coordinada por la Secretaría Técnica (DGITNDCR/MIGD), en colaboración con los departamentos ministeriales afectados. Así, h en los Planes Operativos Bienales deberán definirse y acordarse previamente con los departamentos

ministeriales responsables de su ejecución, de acuerdo con sus competencias, instrumentos de actuación y disponibilidades presupuestarias.

Los planes se presentarán a la Conferencia Sectorial de Igualdad, en el marco de sus funciones de preparación, seguimiento y evaluación de la Estrategia, a fin de facilitar la coordinación y complementariedad con las medidas desarrolladas por las CCAA en sus respectivos ámbitos competenciales y, cuando proceda, acordar las actuaciones conjuntas.

Los planes operativos bienales identificarán, para cada actuación relacionada con las Inspecciones Generales de Servicios, la unidad responsable, los órganos implicados, el objeto y alcance de la actuación, el producto o resultado esperado, el calendario de ejecución, los recursos necesarios y los indicadores de seguimiento.

Las actuaciones que se atribuyan a las Inspecciones Generales de Servicios deberán desarrollarse de acuerdo con sus respectivas competencias y con su régimen ordinario de planificación, integrándose, cuando proceda, en los correspondientes planes anuales de actuación y respetando las competencias de los subsecretarios, la adscripción departamental de cada Inspección General de Servicios y el régimen de planificación establecido en su normativa reguladora.

La información procedente de las actuaciones inspectoras se incorporará, con carácter general, de manera agregada y mediante la reutilización de los informes y sistemas de seguimiento existentes, respetando la normativa de protección de datos, la confidencialidad de la información y el deber de sigilo profesional establecido en el artículo 14 del Real Decreto 799/2005.

Los indicadores podrán referirse, entre otros aspectos, a los riesgos y barreras detectados, las recomendaciones formuladas, su grado de aceptación e implantación, el tiempo de adopción de las medidas correctoras y la recurrencia de las incidencias.

Las medidas desarrolladas por las CCAA, en el ámbito de sus competencias, que no se incorporen a los POB formarán parte del seguimiento general de la EEITND, de acuerdo con los mecanismos previstos en los apartados siguientes.

En el caso del II POB se incorporarán los ajustes y prioridades específicas derivadas de los resultados obtenidos en los ejercicios de seguimiento y evaluación, incluida la información sobre el desarrollo territorial de la Estrategia, garantizando así una gestión flexible y adaptativa de la Estrategia.

4.2.2 Seguimiento y evaluación de la EEITND

El sistema de seguimiento y evaluación de la EEITND se configura como un mecanismo integrado de información, análisis y aprendizaje que permitirá monitorizar la implementación de la Estrategia, valorar sus resultados y medir su contribución al fortalecimiento de la igualdad de trato y la no discriminación en España.

La arquitectura del sistema responde a una lógica de mejora continua, en la que la información generada alimenta de forma permanente la toma de decisiones y la revisión de las actuaciones.

El seguimiento de la Estrategia se desarrollará mediante ciclos periódicos de recopilación, validación, análisis y devolución de información. Todas las administraciones participantes reportarán los avances correspondientes a las actuaciones de las que sean responsables o en las que participen, así como a las medidas que desarrollen en el ámbito de sus respectivas

competencias y que contribuyan a los objetivos de la EEITND, utilizando metodologías comunes y criterios homogéneos que permitan asegurar la comparabilidad de los datos.

El sistema permitirá responder de forma continuada a cuatro preguntas fundamentales:

- ¿Qué actuaciones se están desarrollando para implementar la Estrategia?
- ¿Con qué nivel de calidad y cobertura se están ejecutando?
- ¿Qué cambios institucionales y organizativos están generando?
- ¿En qué medida están contribuyendo a reducir las discriminaciones y promover la igualdad de trato?

Para dar respuesta a estas cuestiones, el sistema se estructurará en **tres niveles** complementarios de **análisis**.

1. Seguimiento de la implementación

El primer nivel estará orientado al seguimiento operativo de las actuaciones previstas en los **POB**, así como de las demás medidas desarrolladas por las CCAA, en el ámbito de sus respectivas competencias, que contribuyan a los objetivos de la EEITND. Su objetivo será conocer el **grado de ejecución de las medidas**, identificar posibles retrasos o desviaciones y facilitar información actualizada sobre los recursos movilizados, las actividades desarrolladas y la población destinataria alcanzada.

El seguimiento diferenciará las actuaciones de la AGE incluidas en los POB, las actuaciones conjuntas incorporadas a dichos planes y las demás medidas autonómicas vinculadas a los objetivos de la Estrategia. En cada caso se identificarán la administración responsable, las administraciones colaboradoras y el marco competencial en el que se desarrolla la actuación.

Este seguimiento se apoyará en un mapa estatal de actuaciones en materia de igualdad de trato y no discriminación, que permitirá disponer de una visión integrada de las iniciativas desarrolladas por las distintas administraciones públicas, diferenciando las actuaciones formalmente incorporadas a los POB de las demás medidas desarrolladas en los ámbitos autonómico y local.

La información será recogida mediante **cuadros de mando periódicos** y sistemas de reporte homogéneos, adaptados a la naturaleza de las actuaciones y a las responsabilidades asumidas por cada administración, facilitando la detección temprana de necesidades de apoyo o refuerzo.

Con carácter anual, la Secretaría Técnica elaborará un Informe Anual de Seguimiento de la EEITND a partir de la información contenida en los cuadros de mando operativos y de las contribuciones realizadas por las administraciones participantes. Este informe sintetizará el grado de ejecución de las actuaciones previstas, los principales avances alcanzados, las dificultades identificadas y las recomendaciones para la mejora de la implementación.

El Informe Anual de Seguimiento será analizado en los órganos de gobernanza de la Estrategia y servirá de base para la revisión anual de los cuadros de mando operativos, la adopción de medidas correctoras y la eventual reorientación de actuaciones dentro de los POB.

2. Evaluación de resultados y cambios institucionales

El segundo nivel analizará los cambios institucionales, organizativos y procedimentales generados por la Estrategia en los distintos niveles de la Administración pública. Esta evaluación permitirá valorar aspectos como la incorporación del enfoque de igualdad de trato en las políticas públicas, la mejora de los procedimientos administrativos, el fortalecimiento de las capacidades

técnicas de las administraciones, el desarrollo de sistemas de información y conocimiento, la consolidación de mecanismos de coordinación multinivel y la mejora de los servicios de atención y protección frente a la discriminación.

La evaluación de resultados tendrá un carácter fundamentalmente **intermedio** y permitirá identificar los avances logrados y las áreas susceptibles de mejora antes de la finalización de la Estrategia. Sus resultados serán analizados en el marco de los órganos de gobernanza y servirán de base para la elaboración del II POB y para la revisión de las actuaciones desarrolladas.

3. Evaluación de impacto

El tercer nivel estará orientado a valorar la contribución de la EEITND a los cambios sociales y estructurales perseguidos. En particular, permitirá analizar, al término de su periodo de vigencia, la evolución de aspectos como la reducción de las discriminaciones, la mejora del acceso efectivo a derechos, la disminución de desigualdades entre grupos de población, la percepción ciudadana sobre la igualdad de trato, el fortalecimiento de los mecanismos de protección y garantía, y la confianza en las instituciones encargadas de prevenir y combatir la discriminación.

Al término del periodo de vigencia de la Estrategia, el Ministerio de Igualdad elaborará el **informe de evaluación cuatrienal** de la EEITND, que analizará su grado de cumplimiento, impacto y eficacia. El informe integrará las principales dimensiones analizadas, los datos estadísticos disponibles, la información necesaria para medir la eficacia de las medidas contempladas y una memoria económica detallada, e incluirá las conclusiones y recomendaciones que deban tenerse en cuenta en la elaboración de las políticas públicas correspondientes.

El informe será elaborado a partir de la información aportada por las administraciones y actores participantes y será objeto de análisis en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de acuerdo con sus funciones de seguimiento y evaluación de la Estrategia. Una vez finalizado, se dará traslado de sus resultados al Consejo de Ministros, a los Consejos de Gobierno de las comunidades autónomas y a las comisiones competentes del Congreso de los Diputados y del Senado, y se harán públicos para su conocimiento general.

4. Aprendizaje, transferencia y mejora continua

El sistema de seguimiento y evaluación no tendrá una finalidad exclusivamente informativa o de control. Su principal valor consistirá en generar conocimiento útil para mejorar la acción pública. La información producida a través de los mecanismos de seguimiento previstos permitirá identificar experiencias exitosas, detectar obstáculos recurrentes y promover la transferencia de buenas prácticas entre administraciones y actores sociales.

Para ello se habilitarán espacios periódicos de intercambio técnico, sesiones de devolución de resultados y mecanismos de difusión de experiencias innovadoras que contribuyan al fortalecimiento colectivo de capacidades.

De este modo, el seguimiento y la evaluación se convertirán en una herramienta estratégica para reforzar la eficacia, coherencia y sostenibilidad de la EEITND en el marco de una gobernanza multinivel basada en la colaboración, la evidencia y la mejora continua.

Ilustración 3. Calendario de hitos del sistema de seguimiento y evaluación (2027-2030)



4.2.3 Indicadores y cuadros de mando de la EEITND

La estructura de indicadores de la EEITND se organiza en niveles complementarios:

- Los **indicadores de recursos y realización** permiten conocer el grado de ejecución de las actuaciones previstas.
- Los **indicadores de resultado** miden los cambios institucionales y organizativos generados.
- Los **indicadores de impacto** permiten valorar la contribución de la Estrategia a la reducción de las discriminaciones y al fortalecimiento efectivo de la igualdad de trato.

Los indicadores se aplicarán atendiendo a la naturaleza de las actuaciones, a las competencias de las administraciones implicadas y a las responsabilidades asumidas en su ejecución.

Para el **seguimiento de la ejecución de las actuaciones** previstas en los POB y detectar de forma directa posibles desviaciones respecto a la planificación, se dispondrá de un **cuadro de mando operativo**. La información recopilada se consolidará anualmente en un **Informe Anual de Seguimiento** que servirá como instrumento principal para la revisión del cuadro de mando, el análisis de avances y la adopción de medidas de mejora.

Las medidas incorporadas en cada POB llevarán asociados indicadores de realización, con sus respectivos valores previstos y recursos asignados, que permitan conocer su grado de ejecución, los recursos movilizados y las dificultades o desviaciones. El cuadro diferenciará entre las actuaciones de la AGE y las actuaciones conjuntas incorporadas al POB e identificará, en cada caso, los organismos responsables y colaboradores.

Las demás medidas desarrolladas por las CCAA que contribuyan a los objetivos de la EEITND, aunque no estén incorporadas a los POB, serán objeto de seguimiento mediante indicadores adaptados a su naturaleza y a la información disponible, y se integrarán de forma diferenciada en el mapa estatal de actuaciones y en los informes periódicos de seguimiento.

Tabla 4. Ejemplo de indicadores de realización para el cuadro de mando operativo EEITND

Hito de actuación	Indicador de realización	Unidad medida
Gobernanza y coordinación	Número de reuniones de los órganos de gobernanza celebradas	Nº
Gobernanza y coordinación	Tasa de asistencia a reuniones de coordinación	%
Formación	Número de acciones formativas realizadas	Nº
Formación	Número de profesionales formados	Nº
Sensibilización	Número de campañas desarrolladas	Nº
Sensibilización	Alcance estimado de campañas institucionales	Personas
Asistencia a víctimas	Número de servicios especializados reforzados o creados	Nº
Asistencia a víctimas	Número de personas atendidas	Nº
Producción conocimiento	Estudios e investigaciones financiados o realizados	Nº
Producción conocimiento	Sistemas de información desarrollados o mejorados	Nº
Cooperación multinivel	Acuerdos o iniciativas conjuntas impulsadas	Nº
Participación social	Reuniones celebradas con entidades sociales	Nº
Participación social	Organizaciones participantes en los espacios de gobernanza	Nº

La configuración definitiva del cuadro de mando operativo incorporará, para cada actuación, la identificación de la administración responsable y de las administraciones colaboradoras, los valores previstos y alcanzados, el periodo de referencia, las fuentes de verificación y, cuando proceda, los recursos previstos y ejecutados.

Para medir los cambios organizativos e institucionales generados por la Estrategia y evaluar la efectividad de las actuaciones desarrolladas, se actualizará periódicamente un **cuadro de mando de resultados**. Este cuadro integrará, cuando la disponibilidad y comparabilidad de la información lo permitan, los resultados derivados de las actuaciones de la AGE, de las actuaciones conjuntas y de las demás medidas desarrolladas por las CCAA y las EELL que contribuyan a los objetivos de la EEITND.

Tabla 5. Cuadro de mando resultados: indicadores de resultado y cambios institucionales

Resultados esperados	Indicadores de resultado	Línea de base	Meta 2030
Sensibilización social	Porcentaje de población expuesta a campañas institucionales de igualdad de trato	Por definir	Por definir
Cambio de narrativa	Variación del porcentaje de población con opiniones estereotipadas sobre colectivos vulnerables	Por definir	Por definir
Formación especializada	Porcentaje de profesionales que superan evaluación competencial tras la formación	Por definir	Por definir
Educación inclusiva	Porcentaje de alumnado que muestra reducción de prejuicios en evaluaciones específicas	Por definir	Por definir
Vigilancia en medios	Núm. de resoluciones o alertas emitidas por contenidos discriminatorios	Por definir	Incremento anual
Prevención sesgos IA	Porcentaje de sistemas automatizados públicos sometidos a auditorías de impacto en derechos fundamentales	Por definir	Por definir

Resultados esperados	Indicadores de resultado	Línea de base	Meta 2030
Sistemas de atención integral	Tiempo medio de respuesta ante situaciones de discriminación	Por definir	Por definir
Medidas acción positiva	Variación de acceso al empleo, vivienda, educación, etc. de grupos de población tradicionalmente afectados por la discriminación	Por definir	Incremento anual
Tutela institucional	Porcentaje de resoluciones cumplidas	Por definir	Incremento anual
Régimen sancionador	Importe y tipología de sanciones aplicadas	Por definir	Sí
Estructuras coordinación	Núm. de reuniones anuales y grado de asistencia	Por definir	Sí
Gestión conocimiento	Existencia de sistema interoperable de información sobre discriminación	Por definir	Sí
Transversalidad principios AAPP	Volumen económico adjudicado con cláusulas sociales ITND	Por definir	Sí
Planificación y evaluación ITND	Núm. de evaluaciones realizadas anualmente con enfoque de igualdad y no discriminación	Por definir	Incremento anual

Las líneas de base y metas definitivas serán concretadas durante la elaboración del primer Plan Operativo Bienal y el diseño inicial del sistema de seguimiento y evaluación, a partir de la información disponible y con la participación de las administraciones y organismos responsables de su suministro. Cuando no resulte posible establecer una línea de base al inicio de la Estrategia, se fijará el procedimiento y el plazo para su obtención.

La selección definitiva de los indicadores de resultado, sus líneas de base, metas, fuentes de verificación y periodicidad se realizará atendiendo a su pertinencia, viabilidad, disponibilidad y comparabilidad. Cuando un resultado pueda verse afectado por factores externos a la Estrategia, se diferenciará entre los indicadores que miden la actividad o capacidad institucional y aquellos que permiten valorar los cambios efectivamente producidos.

Por último, un cuadro de mando estratégico permitirá valorar la contribución de la EEITND a los cambios estructurales perseguidos por la Estrategia. Este cuadro integrará indicadores de impacto procedentes de fuentes estadísticas, registros administrativos, estudios y otras fuentes de información disponibles, y servirá de apoyo para la elaboración del informe cuatrienal de evaluación.

Tabla 6. Cuadro de mando estratégico: indicadores de impacto (propuesta preliminar)

Impacto esperado	Indicadores de impacto	Línea de base	Meta 2030	Fuentes	Comentarios
Reducción de la tolerancia social hacia la discriminación	Porcentaje de población que considera inaceptable discriminar por origen étnico, discapacidad,		Por definir	CIS, Eurobarómetro Especial 535 Discriminación en la UE	Requiere construcción propia. El Eurobarómetro se realiza cada 4 años aprox. (siguiente edición 2027)

Impacto esperado	Indicadores de impacto	Línea de base	Meta 2030	Fuentes	Comentarios
	orientación sexual, sexo, edad o religión				
Mejora de la convivencia y cultura del buen trato	Porcentaje de personas que perciben una disminución de discursos de odio en su entorno		Por definir	CIS, AINODI, OBERAXE	
Reducción de brechas estructurales	Brecha por ámbito (empleo, pobreza, vivienda, etc.) entre población general y grupos de población discriminados		Por definir	INE Estadísticas ministeriales	
Fortalecimiento de la protección	Tasa de infradenuncia de discriminación		Por definir	AINODI y registros administrativos	
Mejora coordinación multinivel ITND	Índice de coordinación multinivel percibido por administraciones participantes		Por definir	Elaboración propia Encuesta a administraciones participantes	
Gestión basada en evidencias	Porcentaje de decisiones estratégicas en igualdad de trato y no discriminación respaldadas por evidencias		Por definir	Informes de seguimiento	

Los indicadores de impacto serán interpretados atendiendo al carácter multicausal de los cambios sociales y estructurales observados. Su evolución permitirá valorar la contribución de la EEITND, sin que pueda atribuirse exclusivamente a la Estrategia el conjunto de los cambios registrados.

Esta propuesta preliminar será contrastada durante la elaboración del I POB y el diseño inicial del sistema de seguimiento y evaluación, con la participación de los órganos de gobernanza, las administraciones implicadas y los organismos responsables de la producción o suministro de la información. Este proceso permitirá concretar los indicadores, las líneas de base, las metas, las fuentes de verificación, la periodicidad y las responsabilidades de reporte que se aplicarán durante todo el periodo de vigencia de la EEITND.

La combinación de cuadros de mando operativos, indicadores de resultado e indicadores de impacto permitirá disponer de una visión integral del progreso de la EEITND. Este sistema facilitará el seguimiento continuo de las actuaciones desarrolladas, la evaluación de los cambios institucionales generados y la valoración de su contribución a la reducción de las discriminaciones y al fortalecimiento de la igualdad de trato. Asimismo, proporcionará una base sólida para la rendición de cuentas, la toma de decisiones basada en evidencias y la mejora continua de las políticas públicas.

5 ANEXOS

5.1 Normativa internacional y estatal relacionadas con las causas de discriminación del artículo 2.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

Este anexo identifica y ordena, para su uso en memoria jurídica, las normas internacionales y estatales españolas directamente relacionadas con las causas de discriminación enumeradas en el artículo 2.1 de la Ley 15/2022. Se incluyen: (i) normas generales de igualdad y no discriminación; (ii) normas específicas por causa o por colectivo; y (iii) normas estatales sectoriales y procesales relevantes cuando contienen una prohibición o tratamiento jurídico expreso de la discriminación.

Normas internacionales generales

Norma	Artículo(s)	Relación con las causas del art. 2.1	Fuente oficial
Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)	Art. 2	No discriminación por raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.	OHCHR
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)	Arts. 2.1 y 26	Cláusula general de no discriminación y derecho autónomo a la igualdad ante la ley.	OHCHR
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)	Arts. 2.2 y 3	Garantía de ejercicio de los derechos sin discriminación; igualdad entre hombres y mujeres.	OHCHR
Convenio Europeo de Derechos Humanos (1950)	Art. 14	Prohibición de discriminación en el disfrute de los derechos reconocidos en el Convenio.	Consejo de Europa / BOE
Protocolo n.º 12 al CEDH (2000)	Art. 1	Prohibición general de la discriminación.	BOE
Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2012/C 326/02)	Art. 21	No discriminación por sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a minoría nacional, patrimonio, nacimiento,	EUR-Lex

		discapacidad, edad u orientación sexual.	
Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea	Arts. 19.1	Base competencial para luchar contra la discriminación por sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.	EUR-Lex

Normas internacionales específicas y de Derecho de la Unión Europea por causa o colectivo

Norma	Artículo(s)	Causa(s) relacionada(s)	Fuente oficial
Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965)	Art. 1	Origen racial o étnico / color / origen nacional o étnico	OHCHR
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979)	Art. 1	Sexo	OHCHR
Convención sobre los Derechos del Niño (1989)	Art. 2	Nacimiento, edad/infancia, origen, sexo, idioma, religión, opinión, posición económica, discapacidad	OHCHR
Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006)	Arts. 2 y 5	Discapacidad; discriminación por motivos de discapacidad; ajustes razonables	OHCHR
Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones (1981)	Arts. 1 y 2	Religión / convicciones	OHCHR
Convenio relativo a los derechos humanos y la biomedicina (Convenio de Oviedo, 1997)	Art. 11	Patrimonio genético / predisposición genética	BOE
Convenio OIT n.º 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	Arts. 1 y 2	Origen étnico, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social (ámbito empleo y ocupación)	OIT/NORMLEX
Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000	Arts. 1 a 3, 5, 7, 8 y 13	Origen racial o étnico	EUR-Lex
Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000	Arts. 1 a 7, 9 y 10	Religión o convicciones, discapacidad, edad,	EUR-Lex

Norma	Artículo(s)	Causa(s) relacionada(s)	Fuente oficial
		orientación sexual (empleo y ocupación)	
Directiva 2004/113/CE	Art. 1 y ss.	Sexo (acceso a bienes y servicios)	EUR-Lex
Directiva 2006/54/CE	Art. 1 y ss.	Sexo (empleo y ocupación)	EUR-Lex
Decisión Marco 2008/913/JAI del Consejo, de 28 de noviembre de 2008	Arts. 1 a 4	Origen racial o étnico, color, religión, ascendencia y origen nacional o étnico; incitación pública a la violencia o al odio	EUR-Lex
Directiva (UE) 2024/1499 del Consejo, de 7 de mayo de 2024	Normas comunes sobre los organismos de igualdad	Estándares aplicables a los organismos de igualdad respecto del origen racial o étnico; religión o convicciones; discapacidad; edad; orientación sexual; sexo en seguridad y acceso a bienes y servicios. Independencia, recursos, accesibilidad, asistencia a las víctimas, investigación, litigación, datos y cooperación.	EUR-Lex
Directiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024	Normas comunes sobre los organismos de igualdad	Estándares aplicables a los organismos de igualdad en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, la ocupación y el trabajo autónomo. Independencia, recursos, accesibilidad, asistencia, investigación, actuación judicial, datos y cooperación.	EUR-Lex

Normas estatales españolas generales

Norma	Artículo(s)	Relación con las causas del art. 2.1
Constitución Española	Arts. 3, 9.2, 14 y 49	Lengua; igualdad real y efectiva; no discriminación por nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia

Norma	Artículo(s)	Relación con las causas del art. 2.1
		personal o social; protección reforzada de las personas con discapacidad.
Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación	Art. 2.1	Cláusula legal estatal general que enumera expresamente todas las causas: nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética, lengua, situación socioeconómica y cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
Ley 20/2022, de 19 de octubre, de Memoria Democrática	Arts. 1 y 2 y disposiciones relativas al reconocimiento de las víctimas, deber de memoria y garantías de no repetición	Derechos humanos; reconocimiento y reparación de las víctimas; cultura democrática; prevención de la intolerancia y garantías de no repetición.
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	Arts. 3 a 13	Sexo; discriminación directa e indirecta; embarazo y maternidad; acoso sexual y por razón de sexo; acciones positivas; tutela judicial y prueba.

Normas estatales españolas específicas, sectoriales y procesales

Norma	Artículo(s)	Causa(s) o ámbito directamente relacionado(s)
Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal[21]	arts. 22.4, 314 y 510 a 512	Tutela penal frente a las manifestaciones más graves de discriminación. Agravante por motivación discriminatoria, incluido expresamente el antigitanismo; discriminación grave en el empleo; incitación pública al odio, hostilidad, discriminación o violencia; y denegación discriminatoria de prestaciones públicas, profesionales o empresariales.
Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social	Arts. 27 a 43	Origen racial o étnico; religión o convicciones; discapacidad; edad; orientación sexual.

[21] La inclusión del Código Penal responde a la necesidad de ofrecer una visión completa del sistema jurídico de protección frente a la discriminación. Su aplicación corresponde a los órganos judiciales y al Ministerio Fiscal y debe diferenciarse del régimen administrativo de infracciones y sanciones previsto en la Ley 15/2022

Norma	Artículo(s)	Causa(s) o ámbito directamente relacionado(s)
Ley 12/2023, de 24 de mayo, por el derecho a la vivienda	Art. 1,2, 6 y concordantes.	Población general, con atención a grupos y entornos con mayores necesidades.
Real Decreto 326/2026, de 22 de abril, por el que se regula el Plan Estatal de Vivienda 2026-2030	Art.1 y concordantes.	Población general, con atención a grupos y entornos con mayores necesidades.
Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, modificado por la Ley 4/2026, de 1 de octubre	Arts. 2, 5, 7, 22 y concordantes	Discapacidad; igualdad de oportunidades; no discriminación; accesibilidad universal; ajustes razonables; autonomía personal; vida independiente e inclusión en la comunidad.
Ley 4/2026, de 1 de octubre, por la que se modifican el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y la Ley 39/2006, de 14 de diciembre	Arts. 1 y 2 y disposiciones concordantes	Discapacidad; dependencia; igualdad y no discriminación; inclusión; autonomía personal; vida independiente; accesibilidad universal; ajustes razonables; cuidados y apoyos en la comunidad.
Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI	Preámbulo, art. 3 y concordantes	Orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.
Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores	Art. 17	No discriminación en las relaciones laborales: edad, discapacidad, sexo, origen (incluido racial o étnico), estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, lengua, etc.
Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley del	Art. 14.i) y Art. 53	No discriminación en empleo público por nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones,

Norma	Artículo(s)	Causa(s) o ámbito directamente relacionado(s)
Estatuto Básico del Empleado Público		opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social	Art. 96.1	Regla de carga de la prueba en procesos con indicios de discriminación.
Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil	Art. 217.5	Regla de carga de la prueba en procesos de discriminación por sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación	Preámbulo, Arts. 1 y 84	Evitar la discriminación y garantizar igualdad de acceso en el ámbito educativo.
Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública	Arts. 3 y 6	Derecho a la igualdad y equidad en salud pública; relevante para enfermedad/condición de salud.
Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad	Norma marco; véanse arts. 1, 3 y 6	Marco estatal general de protección de la salud; relevante para enfermedad y condición de salud.

Matriz de correspondencia rápida por causa

Causa del art. 2.1	Normas internacionales / UE principales	Normas estatales principales
Nacimiento	DUDH art. 2; PIDCP arts. 2.1 y 26; PIDESC art. 2.2; CRC art. 2; Carta UE art. 21	CE art. 14; Ley 15/2022 art. 2.1
Origen racial o étnico	CERD art. 1; DUDH art. 2; PIDCP arts. 2.1 y 26; Carta UE art. 21; TFUE art. 19; Directiva 2000/43/CE Directiva (UE) 2024/1499.	CE art. 14; Ley 15/2022 art. 2.1; Ley 62/2003; ET art. 17; EBEP art. 14.i)
Sexo	CEDAW art. 1; DUDH art. 2; PIDCP arts. 2.1 y 26; PIDESC art. 3; Carta UE arts. 21 y 23; TFUE art. 19; Directivas 2004/113/CE y 2006/54/CE Directivas (UE) 2024/1499 y 2024/1500	CE art. 14; Ley 15/2022 art. 2.1; LO 3/2007; ET art. 17; EBEP art. 14.i); LEC art. 217.5; LRJS art. 96.1
Religión / convicción	DUDH art. 2; PIDCP arts. 2.1, 18 y 26; CEDH arts. 9 y 14; Declaración ONU 1981 arts. 1 y 2; Carta UE art. 21; TFUE art. 19; Directiva 2000/78/CE Directiva (UE) 2024/1499	CE art. 14; Ley 15/2022 art. 2.1; Ley 62/2003; ET art. 17; EBEP art. 14.i)
Opinión	DUDH art. 2; PIDCP arts. 2.1 y 26; Carta UE art. 21	CE art. 14; Ley 15/2022 art. 2.1; ET art. 17 (ideas políticas); EBEP art. 14.i)

Edad	Carta UE art. 21; TFUE art. 19; Directiva 2000/78/CE; CRC art. 2 (infancia) Directiva (UE) 2024/1499	Ley 15/2022 art. 2.1; Ley 62/2003; ET art. 17; EBEP art. 14.i)
Discapacidad	CRPD arts. 2 y 5; CRC art. 2; Carta UE arts. 21 y 26; TFUE art. 19; Directiva 2000/78/CE Directiva (UE) 2024/1499.	CE art. 49; Ley 15/2022 art. 2.1; RDL 1/2013, modificado por la Ley 4/2026; Ley 39/2006, modificada por la Ley 4/2026; Ley 62/2003; ET art. 17; EBEP art. 14.i)
Orientación o identidad sexual	Carta UE art. 21; TFUE art. 19; Directiva 2000/78/CE Directiva (UE) 2024/1499	Ley 15/2022 art. 2.1; Ley 62/2003; Ley 4/2023; ET art. 17; EBEP art. 14.i); LEC art. 217.5; LRJS art. 96.1
Expresión de género	Cobertura internacional general: DUDH/PIDCP/CEDH/Carta UE; sin tratado universal específico localizado con esa formulación exacta	Ley 15/2022 art. 2.1; Ley 4/2023; ET art. 17; EBEP art. 14.i); LEC art. 217.5
Enfermedad o condición de salud	Cobertura internacional general: DUDH/PIDCP/PIDESC/CEDH; en salud pública, igualdad general	Ley 15/2022 art. 2.1; Ley 33/2011 arts. 3 y 6; Ley 14/1986
Estado serológico	Cobertura internacional general; no se ha localizado tratado universal específico con esta formulación exacta	Ley 15/2022 art. 2.1
Predisposición genética	Convenio de Oviedo art. 11; Carta UE art. 21 (características genéticas)	Ley 15/2022 art. 2.1
Lengua	DUDH art. 2; PIDCP arts. 2.1 y 26; PIDESC art. 2.2; CRC art. 2; Carta UE art. 21	Ley 15/2022, art. 2.1; Estatuto de los Trabajadores, art. 17. El artículo 3 de la Constitución Española regula el régimen de las lenguas oficiales y la protección de las modalidades lingüísticas, plano jurídico diferenciado de la prohibición general de discriminación por razón de lengua.
Situación socioeconómica	DUDH art. 2 (posición económica / origen social); PIDCP arts. 2.1 y 26; PIDESC art. 2.2; CRC art. 2; Carta UE art. 21 (orígenes sociales, patrimonio)	Ley 15/2022 art. 2.1; CE art. 14 (cualquier otra condición o circunstancia personal o social); ET art. 17 (condición social)
Cualquier otra condición o circunstancia personal o social	DUDH art. 2; PIDCP arts. 2.1 y 26; PIDESC art. 2.2; CEDH art. 14; Protocolo 12 art. 1	CE art. 14; Ley 15/2022 art. 2.1; EBEP art. 14.i)

5.2 Marco autonómico para la igualdad de trato y no discriminación

Mapeo de la **normativa y planificación estratégica** autonómica de referencia en materia de igualdad de trato y no discriminación:

	Norma / Estrategia	Motivo[22]
Andalucía		
Normativa	Ley Orgánica 2/2007, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía (enlace)	General/transversal
	Ley 9/2016, de 27 de diciembre, de Servicios Sociales de Andalucía (enlace)	General/transversal
	Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (enlace) Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (enlace)	Sexo
	Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género (enlace)	Sexo
	Ley 6/1999, de 7 de julio, de Atención y Protección a las Personas Mayores (enlace)	Edad
	Ley 4/2017 de Derechos y Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía (enlace)	Discapacidad
	Ley 11/2011, de 5 de diciembre, regula el uso de la lengua de signos española y medios de apoyo a la comunicación oral (enlace)	Discapacidad
	Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía (enlace)	Orientación o identidad sexual / expresión de género
	Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía (enlace)	Orientación o identidad sexual / expresión de género
Documentos estratégicos	Estrategia Andaluza para la Inmigración 2021-2025: Inclusión y Convivencia (enlace)	Origen racial o étnico
	II Plan Integral para la Inclusión de la Comunidad Gitana de Andalucía (PICGA) *-en fase de desarrollo-*	Origen racial o étnico
	Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 (enlace)	Sexo

[22] A efectos de este anexo, las normas autonómicas de reconocimiento, uso, enseñanza, protección o promoción de las lenguas oficiales y propias se identifican bajo la categoría "Régimen lingüístico: lenguas oficiales o propias". Su inclusión responde a su relevancia para el marco territorial de derechos lingüísticos y no implica su equiparación automática con la prohibición general de discriminación por razón de lengua prevista en el artículo 2.1 de la Ley 15/2022, que protege frente al trato discriminatorio basado en cualquier lengua, sea o no oficial en España.

	Norma / Estrategia	Motivo[22]
	III Plan de Acción Integral para las Personas con Discapacidad en Andalucía 2023-2027 (enlace)	Discapacidad
	I Estrategia para la Igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía 2024-2028 (enlace)	Orientación o identidad sexual / expresión de género
	I Plan Estratégico Integral para Personas Mayores en Andalucía 2020–2023 (enlace)	Edad
	Estrategia Regional Andaluza para la Cohesión e Inclusión Social -ERACIS- (enlace)	Situación socioeconómica
Aragón		
Normativa	Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón (enlace)	General/transversal
	Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón (enlace)	Sexo
	Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón (enlace)	Sexo
	Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón (enlace)	Discapacidad
	Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón (enlace)	Orientación o identidad sexual / expresión de género
	Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón (enlace)	Orientación o identidad sexual / expresión de género
	Ley 3/2013, de 9 de mayo, de uso, protección y promoción de las lenguas y modalidades lingüísticas propias de Aragón (enlace)	Régimen lingüístico: lenguas oficiales o propias
	Ley 5/2009, de 30 de junio, de Servicios Sociales de Aragón (enlace)	Situación socioeconómica
	Ley 9/2016, de 3 de noviembre, de reducción de la pobreza energética de Aragón (enlace)	Situación socioeconómica
Documentos estratégicos	Plan Integral para la Gestión de la Diversidad Cultural de Aragón 2022–2025 (enlace)	Origen racial o étnico
	Pacto por las Migraciones, la Convivencia y los Derechos Humanos de todas las personas en Aragón (enlace)	Origen racial o étnico
	II Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Aragón 2021-2024 (enlace)	Sexo

	Norma / Estrategia	Motivo[22]
	II Plan de Acción Integral para las Personas con Discapacidad de Aragón 2025–2028 (enlace)	Discapacidad
Asturias		
Normativa	Ley Orgánica 7/1981, de 30 de diciembre, Estatuto de Autonomía del Principado de Asturias (enlace)	General/transversal
	Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.	Sexo
	Ley del Principado de Asturias 7/2026, de 15 de octubre, para la erradicación de la discriminación y para la igualdad real y efectiva de derechos de las personas LGTBI y de sus familias (enlace)	Orientación o identidad sexual / expresión de género
	Ley 1/1998, de 23 de marzo, de uso y promoción del bable/asturiano (enlace)	Régimen lingüístico: lenguas oficiales o propias
	Ley 1/2003, de 24 de febrero, de servicios sociales (enlace)	Situación socioeconómica
	Ley 3/2021, de 30 de junio, de Garantía de Derechos y Prestaciones Vitales (enlace)	Situación socioeconómica
Documentos estratégicos	III Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Principado de Asturias 2020–2023 (enlace)	Sexo
	Agenda Asturiana 2024–2030 para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad (enlace)	Discapacidad
	Estrategia de Accesibilidad Universal del Principado de Asturias 2025–2030 (enlace)	Discapacidad
	Plan Autonómico de Inclusión Social 2015–2017 (enlace)	Situación socioeconómica
Baleares		
Normativa	Ley Orgánica 1/2007, de 28 de febrero, de reforma del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears (enlace)	General/transversal
	Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres (enlace)	Sexo
	Ley 9/2019, de 19 de febrero, de la atención y los derechos de la infancia y la adolescencia de las Illes Balears (enlace)	Edad
	Ley 5/2022, de 8 de julio, de políticas de juventud de las Illes Balears (enlace)	Edad
	Ley 10/2022, de 23 de diciembre, del tiempo libre educativo para la infancia y la juventud de las Illes Balears (enlace)	Edad
	Ley 8/2017, de 3 de agosto, de accesibilidad universal de las Illes Balears (enlace)	Discapacidad

	Norma / Estrategia	Motivo[22]
	Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBI fobia (enlace)	Orientación o identidad sexual / expresión de género
	Ley 3/1986, de 19 de abril, de Normalización Lingüística (enlace)	Régimen lingüístico: lenguas oficiales o propias
	Ley 4/2009, de 11 de junio, de servicios sociales de las Illes Balears (enlace)	Situación socioeconómica
Documentos estratégicos	VI Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2024–2027 (PEIDHIB)	Sexo
	Plan Estratégico de Atención a la Infancia y la Adolescencia (PEAIA 2023-2028) (enlace)	Edad
	II Plan Estratégico de Políticas Públicas LGTBI 2021–2024 (enlace)	Orientación o identidad sexual / expresión de género
Canarias		
Normativa	Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias (enlace)	General/transversal
	Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres (enlace)	Sexo
	Ley 1/1997, de 7 de febrero, de Atención Integral a los Menores (enlace)	Edad
	Anteproyecto de Ley de Infancia y Adolescencia (enlace)	Edad
	Ley 8/1995, de 6 de abril, de Accesibilidad y Supresión de Barreras Físicas y de la Comunicación (enlace)	Discapacidad
	Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales (enlace)	Orientación o identidad sexual / expresión de género
	Ley 16/2019, de 2 de mayo, de Servicios Sociales de Canarias (enlace)	Situación socioeconómica
Documentos estratégicos	Estrategia Canaria de Transición Igualitaria (enlace)	General/transversal
	Borrador Plan Canario de Inmigración y Convivencia Intercultural 2026-2029 (enlace)	Origen racial o étnico
	Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2013–2020 (enlace)	Sexo
	Estrategia Canaria de Infancia, Adolescencia y Familia 2019–2023 (enlace)	Edad
Cantabria		

	Norma / Estrategia	Motivo[22]
Normativa	Ley Orgánica 8/1981, de 30 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para Cantabria (enlace)	General/transversal
	Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (enlace)	Sexo
	Ley 1/2004, de 1 de abril, Integral para la Prevención de la Violencia Contra las Mujeres y Protección a sus Víctimas (enlace)	Sexo
	Ley 8/2010, de 23 de diciembre, de garantía de derechos y atención a la infancia y la adolescencia (enlace)	Edad
	Ley de Cantabria 9/2018, de 21 de diciembre, de Garantía de los Derechos de las Personas con Discapacidad (enlace)	Discapacidad
	Ley de Cantabria 8/2020, de 11 de noviembre, de Garantía de Derechos de las Personas LGTBI y No Discriminación por Razón de Orientación Sexual e Identidad de Género (enlace)	Orientación o identidad sexual / expresión de género
	Ley 2/2007, de 27 de marzo, de derechos y servicios sociales (enlace)	Situación socioeconómica
Documentos estratégicos	Estrategia para la Inclusión Social de la Población Gitana de Cantabria 2025-2029 (enlace).	Origen racial o étnico
Castilla-La Mancha		
Normativa	Ley Orgánica 9/1982, de 10 de agosto, de Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha (enlace)	General/transversal
	Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha (enlace)	Sexo
	Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha (enlace)	Sexo
	Ley 5/2014, de 9 de octubre, de Protección Social y Jurídica de la Infancia y la Adolescencia de Castilla-La Mancha (enlace)	Edad
	Ley 7/2014, de 13 de noviembre, de Garantía de los Derechos de las Personas con Discapacidad en Castilla-La Mancha (enlace)	Discapacidad
	Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha (enlace)	Orientación o identidad sexual / expresión de género
Documentos estratégicos	Estrategia Regional de Igualdad, Inclusión y Participación del Pueblo Gitano 2026-2030 (enlace)	Origen racial o étnico
	II Plan estratégico para la igualdad de oportunidades 2019-2024, prorrogado hasta diciembre 2026 (enlace)	Sexo
	II Estrategia contra la Pobreza y la Desigualdad Social de Castilla-La Mancha 2025 -2030 (enlace)	Situación socioeconómica

	Norma / Estrategia	Motivo[22]
Castilla y León		
Normativa	Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León (enlace)	General/transversal
	Ley 3/2013, de 28 de mayo, de integración de los inmigrantes en la sociedad de Castilla y León (enlace)	Origen racial o étnico
	Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León (enlace)	Sexo
	Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León (enlace)	Sexo
	Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de Castilla y León (enlace)	Discapacidad
	Borrador de Anteproyecto de Ley de Igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género (enlace)	Orientación o identidad sexual / expresión de género
	Ley 8/2003, de 8 de abril, sobre derechos y deberes de las personas en relación con la salud (enlace)	Salud
	Ley 16/2010, de 20 de diciembre, de Servicios Sociales de Castilla y León (enlace)	Situación socioeconómica
Documentos estratégicos	IV Plan Estratégico de Cohesión Social con las personas inmigrantes y la convivencia intercultural 2018–2021 (enlace)	Origen racial o étnico
	Plan Estratégico de Igualdad de Género 2022–2025 (enlace)	Sexo
	Estrategia de Cuidados de Larga Duración y Fomento del Envejecimiento Activo y Saludable (enlace)	Edad
	Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2024–2027 (enlace)	Discapacidad
	Estrategia de Asistencia en Salud Mental de Castilla y León 2024-2030 (enlace)	Salud
	Plan Estratégico de Servicios Sociales de Castilla y León 2026–2029 (enlace)	Situación socioeconómica
Cataluña		
Normativa	Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña (enlace)	General/transversal
	Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no Discriminación (enlace)	General/transversal
	Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres (enlace)	Sexo
	Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista (enlace)	Sexo
	Ley 14/2010, de 27 de mayo, de derechos y oportunidades en la infancia y la adolescencia (enlace)	Edad
	Ley 13/2014, de 30 de octubre, de accesibilidad (enlace)	Discapacidad

	Norma / Estrategia	Motivo[22]
	Ley 13/2025, de 29 de diciembre, de los derechos de las personas LGBTI y la erradicación de la LGBTI Fobia (enlace)	Orientación o identidad sexual / expresión de género
	Ley 1/1998, de 7 de enero, de Política Lingüística (enlace)	Régimen lingüístico: lenguas oficiales o propias
	Ley 12/2007, de 11 de octubre, de servicios sociales (enlace)	Situación socioeconómica
Documentos estratégicos	Acuerdo entre el departamento de igualdad y feminismo y deportes para un deporte libre de racismo y discursos de odio	General/transversal
	Plan para la igualdad de trato y no discriminación	General/transversal
	Pacto Nacional contra los discursos de odio	General/transversal
	Compromís del Govern de la Generalitat de Catalunya per un país lliure de racisme. 70 mesures per a la transformació social i institucional (enlace)	Origen racial o étnico
	Estrategia Cataluña del Pueblo Gitano	Origen racial o étnico
	Guías antirracistas en el ámbito de servicios sociales, educación, y vivienda	Origen racial o étnico
	Protocolo para erradicar el racismo en el ámbito universitario.	Origen racial o étnico
	Pacto Nacional por los derechos de las personas con discapacidad 2025	Discapacidad
	Estrategia de lucha contra la pobreza infantil en Cataluña 2025-2030 (enlace)	Situación socioeconómica
Comunidad Valenciana		
Normativa	Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana (enlace)	General/transversal
	Ley 15/2008, de 5 de diciembre, de integración de las personas inmigrantes en la Comunitat Valenciana (enlace)	Origen racial o étnico
	Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres (enlace)	Sexo
	Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer (enlace)	Sexo
	Ley 26/2018, de 21 de diciembre, de derechos y garantías de la infancia y la adolescencia (enlace)	Edad
	Ley 8/2024, de 30 de diciembre, de accesibilidad universal de la Comunitat Valenciana (enlace)	Discapacidad
	Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y expresión de género en la Comunitat Valenciana (enlace)	Orientación o identidad sexual / expresión de género

	Norma / Estrategia	Motivo[22]
	Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI (enlace)	Orientación o identidad sexual / expresión de género
	Ley 10/2014, de 29 de diciembre, de Salud de la Comunitat Valenciana (enlace)	Salud
	Ley 4/1983, de 23 de noviembre, de uso y enseñanza del valenciano (enlace)	Régimen lingüístico: lenguas oficiales o propias
	Ley 3/2019, de 18 de febrero, de servicios sociales inclusivos de la Comunidad Valenciana (enlace)	Situación socioeconómica
Documentos estratégicos	Plan estratégico para la igualdad de trato, la no discriminación y la prevención de los delitos de odio 2026-2030 (en proceso de tramitación)	General/transversal
	Plan Valenciano de inclusión y cohesión social 2017-2022 (enlace)	General/transversal
	Estrategia Valenciana de Migraciones 2021–2026 (enlace)	Origen racial o étnico
	Plan Estratégico para la inclusión, respeto y visibilización del pueblo gitano en la Comunitat Valenciana 2025-2030 (enlace)	Origen racial o étnico
	III Plan estratégico de igualdad de oportunidades (enlace)	Sexo
	Estrategia Valenciana de Infancia y Adolescencia 2022–2026 (enlace)	Edad
	IV Plan de acción para las personas con discapacidad 2025-2028 (enlace)	Discapacidad
	Estrategia Valenciana para la Igualdad LGTBI 2022–2027 (enlace)	Orientación o identidad sexual / expresión de género
	V Plan de Salud de la Comunitat Valenciana 2022–2030 (enlace)	Salud
Extremadura		
Normativa	Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, de reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura (enlace)	General/transversal
	Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura (enlace)	Sexo
	Ley 11/2014, de 9 de diciembre, de accesibilidad universal de Extremadura (enlace)	Discapacidad

	Norma / Estrategia	Motivo[22]
	Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura (enlace)	Orientación o identidad sexual / expresión de género
	Ley 14/2015, de 9 de abril, de Servicios Sociales de Extremadura (enlace)	Situación socioeconómica
Documentos estratégicos	VI Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Extremadura 2023–2026 (enlace)	Sexo
	Plan Estratégico Regional de Accesibilidad. Planes de Acción: sobre necesidades de las personas con discapacidad en el entorno rural; de discapacidad y accesibilidad; para la atención de las personas con discapacidad intelectual y trastornos de la salud mental (disponibles los 4 documentos en este enlace)	Discapacidad
	Plan de Salud de Extremadura 2021–2028 (enlace)	Salud
Galicia		
Normativa	Ley Orgánica 1/1981, de 6 de abril, de Estatuto de Autonomía para Galicia (enlace)	General/transversal
	Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género (enlace)	Sexo
	Ley 7/2023, de 30 de noviembre, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de Galicia (enlace)	Sexo
	Ley 10/2014, de 3 de diciembre, de accesibilidad (enlace)	Discapacidad
	Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia (enlace)	Orientación o identidad sexual / expresión de género
	Ley 8/2008, de 10 de julio, de salud de Galicia (enlace)	Salud
	Ley 13/2008, de 3 de diciembre, de servicios sociales de Galicia (enlace)	Situación socioeconómica
	Ley 10/2013, de 27 de noviembre, de inclusión social de Galicia (enlace)	Situación socioeconómica
Documentos estratégicos	Estrategia de Inclusión Social de la Población Gitana en Galicia 2025-2030 (enlace)	Origen racial o étnico
	VIII Plan Estratégico de Galicia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2022–2027 (enlace)	Sexo
	II Plan gallego contra la Trata de seres humanos con fines de Explotación sexual (enlace)	Sexo
	Estrategia gallega de atención a la soledad no deseada (enlace)	Edad
	Plan SexSan -Plan gallego de infecciones de transmisión sexual 2026-2030 (enlace)	Condición de salud / Estado serológico

	Norma / Estrategia	Motivo[22]
	Estrategia de inclusión social de Galicia 2023-2030 (enlace)	Situación socioeconómica
	Estrategia Gallega de Inteligencia Artificial 2030 (EGIA) (enlace)	General/transversal
	Plan Galego de Estadística 2022-2026 (enlace)	General/transversal
La Rioja		
Normativa	Ley Orgánica 3/1982, de 9 de junio, de Estatuto de Autonomía de La Rioja (enlace)	General/transversal
	Ley 11/2022, de 20 de septiembre, contra la Violencia de Género de La Rioja (enlace)	Sexo
	Ley 7/2023, de 20 de abril, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de La Rioja (enlace)	Sexo
	Ley 1/2023, de 31 de enero, de accesibilidad universal de La Rioja (enlace)	Discapacidad
	Ley 2/2022, de 23 de febrero, de igualdad, reconocimiento a la identidad y expresión de género y derechos de las personas trans y sus familiares (enlace)	Orientación o identidad sexual / expresión de género
	Ley 2/2002, de 17 de abril, de Salud (enlace)	Salud
	Ley 6/2023, de 22 de marzo, de las personas con problemas de salud mental y sus familias (enlace)	Salud
	Ley 7/2009, de 22 de diciembre, de Servicios Sociales de La Rioja (enlace)	Situación socioeconómica
Documentos estratégicos	I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en La Rioja 2019–2022 (enlace)	Sexo
Comunidad de Madrid		
Normativa	Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid (enlace)	General/transversal
	Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid (enlace)	Sexo
	Ley 2/2016, de 29 de marzo, de protección, igualdad efectiva y no discriminación de las personas transexuales e intersexuales de la Comunidad de Madrid (modificado por la Ley 17/2023, de 27 de diciembre, por la que se modifica la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid) (enlace)	Orientación o identidad sexual / expresión de género
	Ley 3/2016, de 22 de julio, de protección, igualdad efectiva y no discriminación de las personas LGTBI de la Comunidad de Madrid (modificado por la Ley 18/2023, de 27 de diciembre, por la que se modifica la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral Contra la LGTBIfobia y la discriminación por razón de orientación e identidad sexual en la Comunidad de Madrid (enlace)	Orientación o identidad sexual / expresión de género
	Ley 12/2022, de 21 de diciembre, de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid (enlace)	General/transversal

	Norma / Estrategia	Motivo[22]
	Ley 4/2023, de 22 de marzo, de Derechos, Garantías y Protección Integral de la Infancia y la Adolescencia de la Comunidad de Madrid (enlace)	Edad
Documentos estratégicos	"Marco para la Integración: respuesta institucional a la vulnerabilidad de las personas que se encuentran en situación o riesgo de exclusión social en la Comunidad de Madrid" (RESOLUCIÓN 398/2026, de 10 de febrero, de la Dirección General de Servicios Sociales e Integración). Eje 3. Lucha contra cualquier forma de discriminación, cohesión social y fomento de entornos inclusivos y participativos.	General/transversal
	Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Estrategia 2018–2021 -*prorrogada hasta 2026*- (enlace).	Sexo
	Estrategia Madrileña de Atención a Personas con Discapacidad Horizonte 2028 (enlace)	Discapacidad
Región de Murcia		
Normativa	Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio, de Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia (enlace)	General/transversal
	Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia (enlace)	Sexo
	Decreto n.º 4/2020, de 30 de enero, por el que se regula la Composición, Organización y Régimen de Funcionamiento del Observatorio de Igualdad en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.	Sexo
	Ley 4/2017, de 27 de junio, de accesibilidad universal de la Región de Murcia (enlace)	Discapacidad
	Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación (enlace)	Orientación o identidad sexual / expresión de género
	Decreto n.º 138/2020, de 5 de noviembre de 2020, por el que se regula la estructura, composición y funcionamiento del Observatorio Regional contra la Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (enlace)	Orientación o identidad sexual / expresión de género
	Ley 3/2021, de 29 de julio, de Servicios Sociales de la Región de Murcia (enlace)	General/transversal
Documentos estratégicos	Estrategia de Mejora de Salud Mental 2023–2026 (enlace)	Salud
	Estrategia contra la pobreza y la exclusión social de la Región de Murcia 2026-2028 (enlace)	Situación socioeconómica
Navarra		
Normativa	Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de reintegración y amejoramiento del Régimen Foral de Navarra (enlace)	General/transversal

	Norma / Estrategia	Motivo[22]
	Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres (enlace)	Sexo
	Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres (enlace)	Sexo
	Ley Foral 12/2022, de 11 de mayo, de atención y protección a niños, niñas y adolescentes y de promoción de sus familias, derechos e igualdad (enlace)	Edad
	Ley Foral 31/2022, de 28 de noviembre, de atención a las personas con discapacidad en Navarra y garantía de sus derechos (enlace)	Discapacidad
	Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+ (enlace)	Orientación o identidad sexual / expresión de género
	Ley Foral 18/1986, de 15 de diciembre, del vascuence (enlace)	Régimen lingüístico: lenguas oficiales o propias
	Ley Foral 15/2006, de 14 de diciembre, de Servicios Sociales (enlace)	Situación socioeconómica
	Ley Foral 15/2016, de 11 de noviembre, por la que se regulan los derechos a la Inclusión Social y a la Renta Garantizada (enlace)	Situación socioeconómica
Documentos estratégicos	Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2022–2027 (enlace)	Sexo
	II Plan de Acción de la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres 2026-2030 (enlace)	Sexo
	Plan de acción de la Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la Igualdad Social de las Personas LGTBI+ (enlace)	Orientación o identidad sexual / expresión de género
País Vasco		
Normativa	Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para el País Vasco (enlace)	General/transversal
	Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres (modificada y refundida por Decreto Legislativo 1/2023) (enlace)	Sexo
	Ley 4/2024, de 15 de febrero, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas trans (enlace)	Orientación o identidad sexual / expresión de género

	Norma / Estrategia	Motivo[22]
	Ley 10/1982, de 24 de noviembre, básica de normalización del uso del Euskera (enlace)	Régimen lingüístico: lenguas oficiales o propias
Documentos estratégicos	VI Plan Intercultural de Ciudadanía, Inmigración y Asilo 2022–2025 (enlace)	Origen racial o étnico
	Estrategia Vasca con el Pueblo Gitano 2022–2026 (enlace)	Origen racial o étnico
	Pacto Social Vasco para la Migración (enlace)	Origen racial o étnico
	Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE (enlace)	Sexo
	Estrategia de Salud Mental de Euskadi 2023-2028 (enlace)	Salud
	Plan de Salud 2030 (enlace)	Salud
Ceuta*		
Normativa	Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, Estatuto de Autonomía de Ceuta (enlace)	General/transversal
Documentos estratégicos	IV Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Ciudad Autónoma de Ceuta 2025–2029 (enlace)	Sexo
Melilla*		
Normativa	Ley Orgánica 2/1995, de 13 de marzo, Estatuto de Autonomía de Melilla (enlace)	General/transversal
Documentos estratégicos	III Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades de la Ciudad Autónoma de Melilla 2025–2029 (enlace)	Sexo

**Ceuta y Melilla se articula a partir de la normativa estatal y de sus estatutos de autonomía por lo que solo incluyen referencias de instrumentos de planificación*

5.3 Coherencia, complementariedad y alineamiento estratégico de la EEITND

La presente matriz de coherencia permite analizar el grado de alineación de la Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y No Discriminación (EEITND) con el conjunto de políticas públicas estatales vigentes. En términos generales, se observa un elevado nivel de coherencia estratégica, especialmente en los ámbitos de prevención de la discriminación, acceso equitativo a servicios y fortalecimiento de la gobernanza multinivel. La **estrategia no duplica instrumentos existentes**, sino que **actúa de manera transversal**, integrando un **enfoque de igualdad de trato en políticas sectoriales ya consolidadas**.

En el **eje de prevención y sensibilización**, la EEITND muestra una fuerte sinergia con estrategias como el Marco contra el Racismo o el Plan VIH, la Estrategia de Salud Mental, ampliando su alcance hacia una visión más integral de la discriminación. En este ámbito, los riesgos de solapamiento son limitados y se concentran en acciones formativas o campañas, que pueden ser coordinadas mediante mecanismos interministeriales.

En el **eje de atención, servicios y reparación**, la estrategia presenta complementariedad clara con políticas sociales clave como la Estrategia contra la Pobreza, el Plan Estatal de Vivienda o la Estrategia de Discapacidad, entre otras. La EEITND aporta valor al integrar el principio de no discriminación como eje vertebrador del acceso a derechos, reforzando la calidad inclusiva de los servicios públicos.

En el **eje de gobernanza y conocimiento**, la coherencia es igualmente elevada, destacando la convergencia con iniciativas de gestión del dato, evaluación de políticas públicas y coordinación multinivel. La EEITND contribuye a consolidar un enfoque transversal basado en evidencia y orientado a resultados.

La estrategia se configura como un **instrumento integrador** que refuerza la coherencia del sistema de políticas públicas, minimiza duplicidades y genera sinergias, aportando un marco común de igualdad de trato aplicable a todos los ámbitos de intervención pública.

Estrategia/Plan (nombre corto)	EJE 1: Prevención y sensibilización	EJE2: Atención/servicios/reparación	EJE3: Coordinación/transversalidad/ conocimiento	Población destinataria
Pacto Social VIH (2018)	Sensibilización y formación contra estigma	Acceso sin discriminación y confidencialidad	Compromisos entre administraciones y sociedad civil	Personas con VIH; población general
Plan VIH e ITS 2021-2030	Prevención y lucha contra estigma en el centro de la respuesta sanitaria	Acceso universal a diagnóstico y tratamiento	Coordinación del sistema sanitario y enfoque basado en evidencias	Personas con VIH; población general
Estrategia Salud Mental 2022-2026	Sensibilización social sobre salud mental y lucha contra estigma	Atención comunitaria integral	Coordinación sociosanitaria	Personas con problemas de salud mental; población general
Estrategia de Promoción de la Salud y Prevención en el SNS	Promoción de estilos de vida saludables y actuación sobre determinantes y entornos	Prevención y mejora del acceso equitativo a actuaciones de promoción de la salud	Salud en todas las políticas, acción comunitaria, coordinación territorial y evaluación	Población general, con atención a grupos y entornos con mayores necesidades.
Estrategia Discapacidad 2022-2030	Concienciación basada en derechos especialmente en la comunidad educativa	Servicios de autonomía y vida independiente	Gobernanza colaborativa y digitalización	Personas con discapacidad; población general
Plan Accesibilidad Universal 2023-2032	Sensibilización institucional y social	Accesibilidad en entornos, bienes y servicios	Gobernanza multinivel	Personas con discapacidad; población general
Plan de acción para la promoción y protección de los derechos de las mujeres y las niñas con discapacidad 2025-2035	Sensibilización sobre discriminación múltiple	Protección frente a violencias y acceso a derechos	Gobernanza y evaluación	Mujeres y niñas con discapacidad; población general

Estrategia/Plan (nombre corto)	EJE 1: Prevención y sensibilización	EJE2: Atención/servicios/reparación	EJE3: Coordinación/transversalidad/ conocimiento	Población destinataria
Estrategia Pueblo Gitano 2021-2030	Reconocimiento de la historia y la cultura gitana en el currículo oficial para reducir estereotipos.	Acceso integral a educación, empleo, salud, vivienda	Participación del colectivo y gobernanza alineada con marcos europeos	Minorías étnicas; población general
Plan Actuación para la mejora Empleabilidad de la población Gitana 2025-2028	Sensibilización de empresas y agentes laborales	Itinerarios personalizados, acceso prioritario a programas públicos de empleo y Garantía Juvenil, apoyo específico a mujeres gitanas e incentivos a la contratación, emprendimiento y modernización del comercio ambulante	Coordinación del Sistema Nacional de Empleo, servicios públicos de empleo y Consejo Estatal del Pueblo Gitano; actualización de datos sobre empleo; seguimiento, evaluación e intercambio de buenas prácticas mediante la Red COE	Población gitana desempleada, con especial atención a mujeres, personas jóvenes, personas desempleadas de larga duración y población residente en entornos rurales o segregados.
Marco Racismo 2023-2027	Sensibilización social y formación en convivencia intercultural	Justicia restaurativa y atención integral a víctimas de delitos del odio	Sistemas de información y cooperación institucional	Minorías étnicas; población migrante; población general
Garantía Infantil 2022-2030	Entornos protectores e igualdad oportunidades	Acceso a servicios esenciales (educación, salud, alimentación y vivienda)	Cooperación multinivel centrada en derechos de la infancia	Infancia vulnerable
Estrategia Infancia 2023-2030	Impulsa entornos inclusivos y campañas de prevención de la violencia y promoción derechos	Protección frente a la violencia, servicios inclusivos y desinstitucionalización	Marco vertebrador multisectorial en enfoque de infancia y adolescencia	Niñas, niños y adolescentes, familias, población en general

Estrategia/Plan (nombre corto)	EJE 1: Prevención y sensibilización	EJE2: Atención/servicios/reparación	EJE3: Coordinación/transversalidad/ conocimiento	Población destinataria
Estrategia Juventud 2030	Promoción igualdad e inclusión juvenil	Acceso a vivienda empleo y salud	Coordinación de políticas juveniles	Personas jóvenes; población en general
Marco Soledades 2026-2030	Campañas para desestigmatizar la soledad a lo largo del ciclo vital	Detección temprana y acompañamiento relacional	Gobernanza transversal que implica a todos los ministerios	Personas mayores de 65 años; población general
Estrategia Sinhogarismo 2023-2030	Prevención del sinhogarismo y visibilización como vulneración del derecho	Impulso *Housing First*, acceso a vivienda, apoyo social y sanitario	Sistemas de información y coordinación en políticas de inclusión	Personas sin hogar; población en general
Plan Vivienda 2026-2030	Prevención de la segregación residencial por origen étnico o situación socioeconómica	Amplía vivienda asequible y protección frente a desahucios y ayudas directas para facilitar el acceso a la vivienda.	Integra políticas de vivienda, inclusión social y cohesión territorial	Población general, con atención a grupos y entornos con mayores necesidades.
Plan de Acción de Lucha contra los Delitos de Odio 2025-2028	Prevención de la intolerancia mediante formación y sensibilización	Apoyo integral a víctimas y mejora sistema de atención	Registro y explotación estadística, coordinación institucional, seguimiento de delitos e incidentes de odio, cooperación con la sociedad civil y reporte internacional.	Víctimas y personas o grupos expuestos a delitos e incidentes de odio; Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y otros profesionales; organizaciones sociales; población general
IV PEIEMH 2026-2029	Sensibilización e igualdad de género	Refuerzo de servicios en empleo, cuidados, salud y violencias machistas	Coordinación interadministrativa y evaluación	Toda la población
Plan Igualdad Cultura 2024-2026	Formación, visibilización y prevención de violencias	Aborda desigualdades en acceso y participación cultural	Transversalidad de género institucional	Toda la población

Estrategia/Plan (nombre corto)	EJE 1: Prevención y sensibilización	EJE2: Atención/servicios/reparación	EJE3: Coordinación/transversalidad/ conocimiento	Población destinataria
	machistas en el ámbito cultural			
Estrategias LGTBI y Trans, 2025-2028	Promoción diversidad y prevención con protocolos contra el acoso escolar y figura de coordinación de bienestar.	Protección frente a la discriminación y violencia	Cooperación territorial y sistemas de seguimiento	Personas LGTBI; población en general
Estrategia Pobreza 2024-2030	Prevención de exclusión	Refuerzo de la protección social, ingresos y acceso a vivienda	Eficacia y seguimiento de las políticas públicas	Hogares vulnerables
Estrategia Pobreza Energética 2026-2030	Conciencia sobre equidad energética	Acceso a suministros básicos	Articulación políticas energéticas y sociales	Hogares vulnerables
Estrategia Equidad Territorial 2026-2030	Enfoque cohesión territorial	Acceso equitativo a servicios básicos	Coordinación multinivel (AGE-CCAA-EELL) y mecanismo de garantía rural en todas las leyes	Población rural
Estrategia Movilidad 2030	Equidad y participación en movilidad	Movilidad accesible, inclusiva y segura especialmente para grupos de población vulnerables	Planificación multinivel y digitalización	Toda la población
Estrategia Nacional de IA	Formación en competencias digitales a lo largo de toda la vida para evitar brecha género y rural	Promueve uso tecnología para la personalización de servicios públicos en salud, justicia y empleo.	Gobernanza multinivel y aproximación transversal a un buen número de políticas públicas	Sectores sensibles y estratégicos

5.4 Bibliografía

Álvarez Ramírez, A. (2023). *El capacitismo.* Enlace

Atresmedia (2025). *I Barómetro de edadismo "Hablando en Plata": estudio de autopercepción del edadismo de las personas a partir de 55 años en España*. Enlace

Cáritas Española & Fundación FOESSA (Flores Martos, R., coord.) (2025). *IX Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*. Enlace

CERD. Recomendación nº XXVII sobre la discriminación de las personas romaníes. Enlace

Comisión Europea – DG HOME (2025). *Spain: Racism and discrimination in sport*. Enlace

Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) (2018). *Recomendación de política general n.º 2 revisada sobre los organismos de promoción de la igualdad para combatir el racismo y la intolerancia a nivel nacional*. Consejo de Europa. Adoptada el 7 de diciembre de 2017 y publicada el 27 de febrero de 2018. Enlace

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo - Comunidad de Madrid (2024). Realización de una investigación sobre el talento sénior (50+) de la Comunidad de Madrid. Enlace

Consejo de Europa (2022). *Recomendación CM/Rec(2022)16 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre la lucha contra el discurso de odio*, adoptada por el Comité de Ministros el 20 de mayo de 2022, en la 132.ª sesión del Comité de Ministros. Enlace

Consejo de Europa (2023). *Addressing hate speech in sport to build inclusive societies*. Enlace

Consejo de la Unión Europea (2026). Conclusiones del Consejo relativas a la lucha contra el racismo y las formas conexas de odio y discriminación en la Unión Europea: salvaguardar los derechos fundamentales y los valores europeos. Documento 13811/26, JAI 1224, FREMP 302, aprobado el 2 de octubre de 2026. Enlace

Consejo de la Juventud de España (2024). *Informe estatal de emancipación*, 2.º semestre 2024. Enlace

Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (CEDRE) (2025). *El impacto del racismo en España. Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2024*. Enlace

Consejo Superior de Deportes (CSD) (2026). *Herramientas para un sector deportivo inclusivo con los colectivos LGTBI+*. Enlace

Diario de la UE (2024). Reglamento de Inteligencia Artificial Enlace.

Emakunde–Instituto Vasco de la Mujer (2022). *La evaluación de impacto en función del género en la cultura*. Enlace

European Comission against Racism and Intolerance (ECRI) (2011) Recomendación nº 13 sobre la lucha contra el antigitanismo. Enlace

European Comission against Racism and Intolerance (ECRI) (2015) Recomendación nº 15 relativa a la lucha contra el discurso de odio. Enlace

European Comission against Racism and Intolerance (ECRI) (2025). Informe de la ECRI sobre España. Enlace

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2017). Transport. Enlace

European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2022). *Second European Union minorities and discrimination survey - Publications Office of the EU*. Enlace

European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). Roma Survey 2024. Enlace

European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2025). *A rights-based approach to affordable housing.* EU LGBTIQ Survey III. Enlace

European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2026). Antisemitism overview – Spain. Enlace

Fakali (2024). *Estudio y abordaje de la discriminación por motivos étnicos. Preguntas y respuestas frente al racismo antigitano* Enlace

FAkali (2026). Observatorio de la Discriminación 2.0. *Informe de Incidencia. Primer semestre 2026*. Enlace

FELGTBI+ (2026). *Estado del odio. Encuesta a personas LGTBI+ en España*. Enlace

Federación Española de Enfermedades Raras -FEDER- (2009). *Estudio sobre la Situación de Necesidades Sociosanitarias de las Personas con Enfermedades Raras en España*. Enlace

Fiscalía General del Estado (2026), Memoria de la Fiscalía General del Estado 2026, Capítulo III, «Delitos de Odio y Discriminación». Enlace

FOESSA (Flores Martos, R., coord.) (2025). *IX Informe sobre exclusión y desarrollo social en España.* Enlace

Frías, M. (2022). *La interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género.* Enlace

FUHEM (2022). *Desigualdades climáticas: impactos y responsabilidades de los eventos meteorológicos extremos*. Enlace

Fundación Cepaim (2023). *KËR. I Mapa Estatal sobre discriminación racial y/o étnica en el ámbito de la vivienda y asentamientos informales en España*. Enlace

Fundación Secretariado Gitano (FSG)-ISEAK (2023). *Estudio sobre el perfil y la situación de las personas en los asentamientos chabolistas y de infravivienda en España.* Enlace

Fundación Secretariado Gitano (FSG) (2023). *Estudio sobre el impacto del Ingreso Mínimo Vital en la situación de pobreza de la población gitana en España*. Enlace

Fundación Secretariado Gitano (FSG) (2023). *Estudio sobre la situación educativa del alumnado gitano en España*. Enlace

Fundación Secretariado Gitano (FSG) (2025). *Discriminación y comunidad gitana. Informe anual.* Enlace

Fundación Secretariado Gitano (FSG) (2026). *Estudio comparado sobre la situación de la población gitana en España en relación al empleo y la pobreza*. Enlace

Grupo de Friburgo (2007). *Los derechos culturales: Declaración de Friburgo*. Enlace

HelpAge International España (HelpAge) (2026). *Informe de resultados 2025 del Servicio Estatal de Atención a Personas Mayores (SEAM)*. Enlace

Herrera-Usagre, M. (2011). *El consumo cultural en España. Una aproximación al análisis de la estratificación social de los consumos culturales y sus dificultades metodológicas*. *EMPIRIA*, (22), 141–172. Enlace

Instituto de las Mujeres (2020). *Género y cambio climático*. Enlace

Instituto Nacional de Estadística (INE) (2024). *Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de Dependencia. Población residente en centros (EDAD centros). Año 2023.* Enlace

Instituto Nacional de Estadística. (2026). Encuesta de Condiciones de Vida (ECV *hogares por régimen de tenencia de la vivienda y características del hogar*. Enlace

Instituto Nacional de Estadística (INE) (2025). Estadística continua de población. Enlace

Kamira (2024). *Estudio sobre discriminación y racismo estructural hacia el pueblo gitano en educación* Enlace

Ministerio de Cultura (2024). *Encuesta de Hábitos y Prácticas Culturales 2024–2025*. Enlace

Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 (2025). *Vulnerabilidad social ante el cambio climático el caso de las personas mayores y las olas de calor.* Enlace

Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (MEFPD) (2026). Igualdad en cifras. Enlace

Ministerio de Igualdad (2025). Estrategia para la inclusión social de las personas trans. Enlace

Ministerio de Igualdad (2024). *La situación de las personas LGTBI+ con discapacidad en España.* Enlace

Ministerio de Igualdad (2022). Discriminación Racial en el ámbito de la vivienda y los asentamientos informales. Enlace

Ministerio de Trabajo y Economía Social (2025). *Plan de actuación para la mejora de la empleabilidad de la población gitana.* Enlace

Ministerio de Transporte y Movilidad Sostenible (2024). Perspectiva de género en el transporte y la movilidad. Enlace

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social (2024). *Estudio integral sobre la accesibilidad a los medios de transporte públicos en España*. Enlace

Ministerio del Interior. Oficina Nacional de Lucha contra los Delitos de Odio (2021). Informe de la encuesta sobre delitos de odio. . Enlace

Ministerio del Interior. Oficina Nacional de Lucha contra los Delitos de Odio (2024a). *Informe sobre la evolución de los delitos e incidentes de odio en España 2024*. Enlace

Ministerio del Interior. Oficina Nacional de Lucha contra los Delitos de Odio (2024b). *Informe de la encuesta sobre delitos de odio: víctimas y testigos* (2024b). Enlace

Ministerio del Interior (2026). *Informe sobre la evolución de los delitos e incidentes de odio en España 2025*. Ministerio del Interior, Gobierno de España. Enlace

OBERAXE (2024). *Análisis del impacto económico de la discriminación y la desigualdad entre la población autóctona y la extranjera residente en España*. Enlace

OBERAXE (2025a). *Informe anual de monitorización de discurso de odio en redes sociales 2024*. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Enlace

OBERAXE (2025b). *Boletín de monitorización del discurso de odio en redes sociales en el fútbol (temporada 2024–2025)*. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Enlace

OBERAXE (2026). *Sistema FARO -Filtrado y Análisis de Odio en las Redes Sociales-: monitorización del discurso de odio en tiempo real*. Revisado: 07/05/2026. Enlace

Observatorio del Pluralismo Religioso en España (2022). *Estudio sobre la percepción de discriminación por motivos religiosos en el ámbito laboral*. Enlace

OCDE (2025). Combatting Discrimination in the EU. Enlace

OCDE (2025): *Affordable Housing Database: Household tenure by income quintile (HM1.3.A3)*. Enlace

Oxfam Intermón (2025). *Desigualdad climática en España (resumen ejecutivo)*. Enlace

Parlamento Europeo (2019). *Resolución sobre afrofobia*. Enlace

Poell, T., Nieborg, D. y van Dijck, J., (2022). Plataformización. Revista Latinoamericana de Economía y Sociedad Digital. Enlace.

Provivienda (2020). *¿Se alquila? Racismo y xenofobia en el mercado del alquiler*. Enlace

Provivienda (2022): *Discriminación racial en el ámbito de la vivienda y los asentamientos informales.* Ministerio de Igualdad. Enlace

Provivienda (2025). *Una llave para nuestro futuro: vivienda y envejecimiento en comunidad.* Enlace

Quesada, O y Martinez, D. (2023). ¿Demasiado mayor para trabajar? Evidencia de un experimento de campo sobre "edadismo" en el mercado laboral español. ISEAK. Enlace

Real Academia Española (2024). *Cisexual* (DLE).Enlace

Romero Mora, J. C., Barrella, R., Centeno Hernáez, E., Mora Rosado, S., & Alguacil Denche, A. (2025). *Informe de Indicadores de Pobreza Energética en España 2024*. Enlace

SOS Racismo, 2025. *Informe anual sobre el racismo en el estado español.* Enlace

Unión Europea (2024). *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 (Reglamento de Inteligencia Artificial)*. Enlace