

Boletín

Lenguaje inclusivo y perspectiva de género

Tips prácticos para la preparación y exposición del temario

Incluye:

- Glosario de conceptos clave
- Tratados Internacionales
- Convenios Europeos
- Jurisprudencia.



ABRIL
2026

Juezas y Jueces
para la **Democracia**

BOLETÍN

LENGUAJE
INCLUSIVO
Y PERSPECTIVA DE
GÉNERO

DIRECCIÓN

Juan Vacas Larraz

COORDINACIÓN Y MAQUETACIÓN

Fátima Mateos Hernández

EDITA

Juezas y Jueces para la Democracia

Juezas y Jueces *para la* Democracia

- 1 Introducción
2. Glosario de conceptos clave
3. Tratados Internacionales y convenios europeos firmados por España
4. Jurisprudencia esencial
5. Marco normativo del temario: temas clave
6. Tips de lenguaje inclusivo para la exposición oral
7. Consejos prácticos para el ejercicio oral

1. Introducción:

Por qué importa la perspectiva de género en la oposición

La convocatoria de acceso a la Carrera Judicial y Fiscal 2025-2026 (BOE de 1 de noviembre de 2025) ha consolidado una tendencia clara: la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo ya no son un complemento opcional, sino una exigencia transversal del temario. De los 329 temas distribuidos en siete bloques, numerosos epígrafes abordan directamente la igualdad, la violencia de género y la no discriminación.

Este documento ofrece tips prácticos para integrar la perspectiva de género y utilizar un lenguaje inclusivo tanto en la preparación del temario como en la exposición oral de los ejercicios segundo y tercero. Se fundamenta en la normativa vigente, la jurisprudencia del Tribunal Supremo, del Tribunal Constitucional y del TEDH, la doctrina de referencia y las directrices del propio CGPJ.

Fundamento normativo esencial

Art. 4 de la LO 3/2007 de Igualdad Efectiva: «La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas». Ello conecta directamente con el art. 14 CE y con el Tema 4 del Bloque II (Derecho Civil): la integración del principio de igualdad y el enfoque de género como informador del ordenamiento en la interpretación y aplicación de las normas.

Juzgar con perspectiva de género no es una opción, sino un mandato legal imperativo y vinculante (art. 4 LO 3/2007, art. 14 CE, art. 9.2 CE, CEDAW, Convenio de Estambul).

Incorporar esta perspectiva, dominar el vocabulario técnico y conocer los tratados internacionales en la exposición demuestra rigor técnico, actualidad jurídica y compromiso con los valores constitucionales y europeos.

2. Glosario de conceptos clave

El dominio del vocabulario técnico-jurídico en materia de igualdad, género y no discriminación es fundamental para la oposición. El uso preciso de estos conceptos en la exposición oral demuestra rigor académico y actualización jurídica. Se recogen a continuación las definiciones de los términos esenciales, con indicación de su base normativa.

2.1. Conceptos fundamentales de igualdad y género

Género

Construcción social y cultural que atribuye roles, comportamientos, actividades y atributos diferenciados a las personas en función de su sexo. A diferencia del sexo (dato biológico), el género es una categoría sociológica que explica las relaciones de poder y las expectativas sociales asignadas a hombres y mujeres.

El Convenio de Estambul lo define como «los papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres» (art. 3.c).

Base normativa: Art. 3.c) Convenio de Estambul; RG n.º 28 CEDAW; Exposición de Motivos LO 1/2004.

Sexo

Conjunto de características biológicas (cromosómicas, hormonales, gonadales y anatómicas) que diferencian a los seres humanos como hombres o mujeres. Es el criterio utilizado tradicionalmente por el ordenamiento jurídico para la asignación registral. No debe confundirse con «género»: el sexo es biológico; el género es la construcción social sobre esa base biológica.

Precisión técnica: La Ley 4/2023, de 16 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, ha introducido en España el modelo de libre autodeterminación de género a efectos registrales, de forma que el cambio de la mención registral del sexo ya no requiere acreditación de diagnóstico médico ni tratamiento hormonal, sino únicamente la manifestación de voluntad de la persona mayor de 16 años (o con asistencia parental entre 14 y 16, y judicial para menores de 14). Esto implica que la mención registral del sexo ya no es necesariamente coincidente con las características biológicas. El ordenamiento opera actualmente con una doble dimensión del sexo: la biológica (relevante a efectos penales, de protección de víctimas, etc.) y la registral (modificable por autodeterminación conforme a la Ley 4/2023).

Base normativa: Art. 14 CE; art. 1 CEDAW; Ley 3/2007, art. 3; Ley 4/2023 (igualdad trans y LGTBI), arts. 38-55.

Patriarcado

Sistema de organización social basado en la autoridad y dominación del hombre sobre la mujer, que estructura las relaciones de poder de forma jerárquica en beneficio del varón. Se manifiesta a través de normas, instituciones, prácticas culturales y estructuras económicas que perpetúan la subordinación de las mujeres. La jurisprudencia del TS reconoce implícitamente este concepto al referirse a las «relaciones de poder históricamente desiguales» entre hombres y mujeres (STS 420/2018).

Base normativa: *Preámbulo Convenio de Estambul; Exposición de Motivos LO 1/2004; STS 420/2018.*

Dominación machista / Relación de poder del hombre sobre la mujer

Expresión concreta del patriarcado que se manifiesta tanto en las relaciones interpersonales como en el ámbito institucional, estructural y simbólico. No se limita a la violencia en la pareja: abarca también la violencia institucional (acción u omisión de organismos públicos que discrimina o desprotege a las mujeres), la violencia obstétrica, las desigualdades en el acceso al empleo y los recursos, y cualquier otra forma en que el sistema reproduce la subordinación de las mujeres. La LO 1/2004 define la violencia de género como «manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres» (art. 1.1). El Convenio de Estambul (Preámbulo) reconoce que la violencia contra las mujeres «es una manifestación de desequilibrio histórico entre la mujer y el hombre que ha llevado a la dominación y a la discriminación de la mujer por el hombre».

Base normativa: *Art. 1.1 LO 1/2004; Preámbulo Convenio de Estambul; STC 59/2008.*

Perspectiva de género (en el ámbito judicial)

Método de análisis jurídico que exige tener en cuenta las desigualdades estructurales de mujeres y hombres en la interpretación de las normas, la valoración de la prueba y la resolución de controversias. No es una opción del juzgador, sino un mandato legal imperativo (art. 4 LO 3/2007). Implica: (i) identificar relaciones de poder asimétricas; (ii) cuestionar la neutralidad aparente de normas y pruebas; (iii) eliminar estereotipos de género del razonamiento judicial; y (iv) evaluar el impacto diferenciado de la resolución.

Jurisprudencia: La Sentencias del TC 44/2023, de 9 de mayo, define y avala la perspectiva de género. La Sentencia del TC 89/2024 niega que se trate de un principio "ideológico", sino integrado de valores constitucionales.

Base normativa: *Art. 4 LO 3/2007; STS 247/2018; RG n.º 33 CEDAW.*

Transversalidad de género (gender mainstreaming)

Principio y estrategia que obliga a integrar la dimensión de género en todas las políticas públicas, en todos los niveles y en todas las fases de su elaboración (diseño, ejecución y evaluación). Fue consagrado en la Conferencia de Beijing (1995) y se recoge en el art. 15 LO 3/2007 y en el art. 8 TFUE. No se trata de crear políticas específicas de igualdad, sino que exige que toda política incorpore el enfoque de género.

Base normativa: Art. 15 LO 3/2007; art. 8 TFUE; Plataforma de Acción de Beijing (1995).

Igualdad formal / Igualdad material (real y efectiva)

La **igualdad formal** (art. 14 CE) supone el reconocimiento de la igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación: toda persona debe ser tratada igual con independencia de su sexo. Sin embargo, reconocer derechos en abstracto no garantiza que se disfruten en condiciones reales equivalentes. La **igualdad material o real y efectiva** (art. 9.2 CE) exige que los poderes públicos remuevan los obstáculos que impidan o dificulten esa igualdad de hecho, promoviendo activamente las condiciones que la hagan posible. La distinción no es meramente teórica: la igualdad formal puede coexistir con una profunda desigualdad real.

Ejemplo: una norma que trate idénticamente a hombres y mujeres puede resultar discriminatoria en la práctica si ignora las desigualdades estructurales preexistentes. La LO 3/2007 opera precisamente en este segundo plano: su art. 4 consagra el principio de igualdad como informador del ordenamiento y exige integrarlo en la interpretación y aplicación de todas las normas; su art. 1.1 explicita que el objeto de la ley es hacer efectiva la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. En la exposición, conviene siempre conectar ambos planos: la igualdad formal es el punto de partida necesario pero insuficiente; la igualdad material es el horizonte al que está obligado el Estado.

Base normativa: Arts. 14 y 9.2 CE; arts. 1.1 y 4 LO 3/2007; STC 128/1987; STC 12/2008.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Es un principio informador del ordenamiento jurídico que debe integrarse en la interpretación y aplicación de todas las normas.

Precisión técnica: el art. 3 LO 3/2007 utiliza exclusivamente la expresión «razón de sexo»; sin embargo, la jurisprudencia constitucional y la evolución normativa han extendido la protección antidiscriminatoria también a la identidad y expresión de género. Así, la Ley 4/2023 y la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación incorporan expresamente la identidad y expresión de género como causas autónomas de discriminación prohibida. En la exposición conviene distinguir con claridad: cuando se cite la LO 3/2007, usar «sexo»; cuando se haga referencia al marco más amplio de no discriminación, incluir también «identidad de género».

Base normativa: Art. 3 LO 3/2007; art. 14 CE; arts. 21 y 23 Carta DFUE; arts. 23 y 26 Ley 15/2022; Ley 4/2023.

2.2. Tipos de discriminación

Discriminación directa por razón de sexo

Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Constituye discriminación directa por razón de sexo, en todo caso, todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Ejemplo: despido de una trabajadora por comunicar su embarazo a la empresa, o no contratación de una candidata por el hecho de estar embarazada o poder quedarse embarazada.

Base normativa: Art. 6.1 LO 3/2007; art. 4.a) Ley 15/2022; Directiva 2006/54/CE.

Discriminación múltiple e interseccional

La discriminación múltiple se produce cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas. La discriminación interseccional se produce cuando concurren o interactúan diversas causas generando una forma específica de discriminación.

Ejemplo: mujer migrante, mujer con discapacidad, mujer gitana.

La intersección de factores crea una experiencia de discriminación cualitativamente distinta y no reductible a la suma de sus componentes.

Base normativa: Art. 6.1 Ley 15/2022; RG n.º 28 CEDAW; RG n.º 35 CEDAW.

Discriminación indirecta por razón de sexo

Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzarla sean necesarios y adecuados. Es la forma de discriminación más frecuente y sutil. La desventaja no se produce de forma aleatoria: se funda en estereotipos de género, prejuicios culturales y relaciones de poder históricamente desiguales que hacen que normas formalmente neutras impacten de manera desproporcionada en las mujeres.

Ejemplo: un requisito de disponibilidad horaria plena o de trabajo a turnos rotativos puede ser formalmente neutro pero afectar de forma desproporcionada a las mujeres, que asumen mayoritariamente las cargas de cuidado familiar, sin que exista justificación objetiva suficiente.

Base normativa: Art. 6.2 LO 3/2007; art. 4.b) Ley 15/2022; STJUE Bilka (1986).

Discriminación por asociación y por error

Discriminación por asociación: se produce cuando una persona es objeto de trato discriminatorio debido a su relación con otra sobre la que concurra una causa de discriminación.

Ejemplo: despido de una empleada por cuidar a un familiar con discapacidad.

Discriminación por error: se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona discriminada.

Ejemplo: agresiones por percepción errónea de orientación sexual.

Base normativa: Art. 6.2 Ley 15/2022; STJUE Coleman (2008).

2.3. Formas de violencia

Violencia de género (concepto LO 1/2004)

Violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Comprende todo acto de violencia física, psicológica, sexual y económica, incluidas las amenazas, coacciones y privaciones arbitrarias de libertad. Incluye también la violencia vicaria. Es un concepto más restringido que el del Convenio de Estambul.

Precisión técnica: en el ordenamiento español se distingue entre violencia de género (en el sentido de la LO 1/2004, limitada al ámbito de la pareja o expareja) y otras formas de violencia contra las mujeres (violencia institucional, obstétrica, sexual fuera de la pareja, etc.).

Sin embargo, en los instrumentos internacionales — CEDAW, Convenio de Estambul, Declaración de Viena— toda violencia contra la mujer que tenga base en el género o se funde en relaciones de poder asimétricas se considera «violencia de género» en sentido amplio.

El Convenio de Estambul distingue, además, entre «violencia contra la mujer» (art. 3.a: toda violencia basada en el género que cause o pueda causar daño a las mujeres) y «violencia por razones de género» (art. 3.d: violencia dirigida contra una persona por su sexo, identidad o expresión de género). Dominar esta distinción entre el concepto restringido español y el amplio internacional es esencial para la exposición oral.

Por tanto, puede decirse que el ordenamiento jurídico español regula un ámbito fragmentado de esta violencia (la que se produce en el ámbito de la pareja o ex pareja) en una normativa específica (la LO 1 /2004), sin perjuicio de referirse en otras normas a otras manifestaciones de esta violencia. Sin embargo, en los instrumentos internacionales, las referencias son homogéneas.

Base normativa: Art. 1.1 LO 1/2004; STC 59/2008; Tema 7 Bloque I.

Violencia contra la mujer (concepto Convenio de Estambul)

Todos los actos de violencia basados en el género que impliquen o puedan implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada. Es un concepto más amplio que el de la LO 1/2004: no se limita al ámbito de la pareja o expareja, sino que abarca toda violencia basada en el género.

Base normativa: Art. 3.a) Convenio de Estambul; RG n.º 19 y 35 CEDAW.

Violencia doméstica

Todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en la familia o en el hogar, o entre cónyuges o parejas de hecho antiguos o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima. A diferencia de la violencia de género, el sujeto activo puede ser hombre o mujer y la víctima puede ser cualquier miembro del núcleo familiar (art. 173.2 CP).

Base normativa: Art. 3.b) Convenio de Estambul; art. 173.2 CP.

Distinción clave para la exposición

Violencia de género (LO 1/2004): sujeto activo = hombre; víctima = mujer pareja/ expareja. Violencia doméstica (art. 173.2 CP): sujeto activo y víctima = cualquier miembro del núcleo familiar. Violencia contra la mujer (Convenio de Estambul): toda violencia basada en el género, sin limitación al ámbito de la pareja. Usar estos conceptos con precisión demuestra dominio técnico del tema.

Feminicidio

Asesinato de una mujer por razón de género, esto es, por el hecho de ser mujer o como consecuencia de la discriminación y las relaciones de poder desiguales. Aunque el CP español no tipifica un delito específico de feminicidio (a diferencia de otros ordenamientos latinoamericanos), el concepto se materializa a través de la agravante de género del art. 22.4ª CP y del tipo cualificado de asesinato. Es el término adecuado en sustitución de «crimen pasional», expresión que ha de evitarse por trivializar la violencia machista.

Base normativa: Art. 22.4ª CP; STS 420/2018; Declaración de Viena (1993).

Violencia vicaria

Forma de violencia de género consistente en utilizar a los hijos e hijas, u otras personas significativas para la víctima, como instrumento para causar daño a la mujer. Incluye el daño, amenaza o agresión a los menores con el fin de perjudicar a la madre. La LO 8/2021 reconoce expresamente a los menores como víctimas directas de la violencia de género, no solo como testigos.

Precisión técnica: La LO 10/2022 extendió la protección a los animales de compañía como posible instrumento de violencia vicaria, al tipificar el maltrato animal como delito y reconocer que el agresor puede utilizarlos para atemorizar o dañar a la mujer; las secciones de violencia contra la mujer de los tribunales de instancia son competentes para conocer de estos hechos cuando estén relacionados con un contexto de violencia de género.

Base normativa: Art. 1.4 LO 1/2004 (modificado por LO 8/2021); LO 10/2022 (protección animal); Dictamen CEDAW González Carreño c. España.

Violencia institucional

Acciones u omisiones de las autoridades, funcionarios o agentes del Estado que discriminan o causan un menoscabo en el ejercicio de los derechos de las mujeres, ya sea por acción directa o por deficiencias en la aplicación de las políticas de protección. Incluye la victimización secundaria por parte del sistema judicial. La STEDH Opuz c. Turquía (2009) declaró responsabilidad estatal por pasividad institucional ante violencia de género reiterada.

Base normativa: STEDH Opuz c. Turquía (2009); art. 5 Convenio de Estambul.

Trata de seres humanos y mutilación genital femenina: encuadre como formas de violencia de género

Tanto la trata de seres humanos como la mutilación genital femenina (MGF) presentan una dimensión de género indudable, pero su encuadre jurídico requiere precisión.

Ámbito nacional: En el ordenamiento español se tipifican como delitos autónomos —trata: art. 177 bis CP; MGF: art. 149.2 CP— y no quedan comprendidos en el concepto restringido de violencia de género de la LO 1/2004 (que exige relación de pareja o expareja).

Ámbito internacional: Sin embargo, en el plano internacional son reconocidos como formas de violencia contra la mujer y, en sentido amplio, de violencia de género: el Convenio de Estambul tipifica expresamente la MGF (art. 38), el matrimonio forzado (art. 37) y la trata con fines de explotación sexual (art. 40) como formas de violencia que los Estados parte están obligados a prevenir, perseguir y sancionar. La CEDAW y sus Recomendaciones Generales n.º 19 y 35 también los enmarcan como formas de violencia basada en el género que vulneran los derechos de las mujeres.

Precisión técnica: En la exposición oral conviene distinguir con claridad el régimen jurídico español (tipificación penal autónoma, sin consideración como violencia de género en sentido técnico-procesal) del enfoque internacional (violencia contra la mujer basada en relaciones de poder asimétricas), y acreditar el dominio de ambos planos.

Base normativa: Arts. 149.2 y 177 bis CP; arts. 37, 38 y 40 Convenio de Estambul; RG n.º 19 y 35 CEDAW; Protocolo de Palermo (2000); Convenio de Varsovia (2005).



2.4. Políticas de igualdad y herramientas jurídicas

Acciones positivas (medidas de acción afirmativa)

Medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Son legítimas y no constituyen discriminación siempre que sean razonables y proporcionadas (STC 128/1987). La CEDAW (art. 4) y la Carta DFUE (art. 23) las contemplan expresamente. Son de carácter temporal y deben cesar cuando se alcance la igualdad real.

Base normativa: Art. 11 LO 3/2007; art. 4 CEDAW; art. 23 Carta DFUE; STC 128/1987.

Composición o presencia equilibrada

Principio según el cual las candidaturas a cargos representativos y los órganos colegiados deben mantener una proporción mínima del 40% de representación de cada sexo. La LO 2/2024 de representación paritaria ha avanzado hacia la paridad plena (50/50) en las listas electorales. La constitucionalidad de este principio fue declarada por la STC 12/2008.

Base normativa: DA 1.^a y 2.^a LO 3/2007; LO 2/2024; STC 12/2008; art. 23 Carta DFUE.

Plan de igualdad

Conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Son obligatorios para empresas de 50 o más personas trabajadoras (art. 45 LO 3/2007, modificado por RDL 6/2019).

Base normativa: Arts. 45-49 LO 3/2007; RD 901/2020 (planes de igualdad); Bloque VII.

Debida diligencia

Obligación del Estado de adoptar medidas razonables para prevenir, investigar, sancionar y reparar los actos de violencia contra las mujeres, ya sean cometidos por agentes estatales o por particulares. Si el Estado no actúa con debida diligencia, incurre en responsabilidad internacional. Es un estándar central del Convenio de Estambul (art. 5) y de la jurisprudencia del TEDH.

Base normativa: Art. 5 Convenio de Estambul; STEDH Opuz c. Turquía; RG n.º 19 y 35 CEDAW.

Inversión de la carga de la prueba

En procedimientos en que la parte actora alegue discriminación por razón de sexo y aporte indicios fundados, corresponde a la parte demandada probar la ausencia de discriminación. No se exige prueba plena al demandante, sino un principio de prueba. Es una herramienta procesal clave para combatir la discriminación.

Base normativa: Art. 13 LO 3/2007; art. 19 Directiva 2006/54/CE; STC 17/2003.

2.5. Lenguaje y estereotipos

Lenguaje inclusivo (o no sexista)

Uso del idioma que evita la invisibilización, subordinación o discriminación de las personas por razón de sexo. En el ámbito jurídico, incluye la feminización de cargos y profesiones (jueza, fiscal, magistrada, abogada, procuradora), el empleo de genéricos y colectivos (la judicatura, la abogacía, la ciudadanía) y la evitación de expresiones asimétricas o estereotipadas. No altera el contenido jurídico del discurso.

Base normativa: CGPJ, Comisión de Igualdad; Ministerio de Justicia, Guía 2023; art. 14.11 LO 3/2007.

Lenguaje sexista

Uso del lenguaje que directa o indirectamente oculta, subordina, infravalora o excluye a las mujeres. Incluye el uso del masculino genérico como único referente universal, el tratamiento asimétrico de mujeres y hombres (ej.: «señorita» frente a «señor»), y expresiones que reproducen estereotipos de género (ej.: «crimen pasional», «cabeza de familia», «instinto maternal»).

Base normativa: Guía CGPJ; Guía Ministerio de Justicia 2023.

Estereotipos de género

Creencias generalizadas y simplificadas sobre las características, roles y conductas que se consideran propios de mujeres y hombres. En el ámbito judicial, los estereotipos de género distorsionan la valoración de la prueba, condicionan la calificación jurídica de los hechos y pueden vulnerar el derecho a la tutela judicial efectiva. Entre los estereotipos más lesivos en la práctica judicial destacan: (i) la vestimenta o conducta sexual previa de la víctima como elemento de valoración de su credibilidad o de la concurrencia de consentimiento; (ii) el estereotipo de que las mujeres mienten o exageran con mayor frecuencia que los hombres, especialmente en denuncias de violencia de género o delitos sexuales; y (iii) el concepto implícito de «víctima perfecta», que lleva a exigir a las mujeres que hayan actuado de una determinada manera (denuncia inmediata, resistencia activa, ausencia de contacto posterior con el agresor, reacciones emocionales esperadas) para considerar creíble su testimonio, cuando nada de ello está exigido jurídicamente ni resulta coherente con la psicología del trauma. Este último estereotipo es especialmente perjudicial en delitos sexuales y violencia de género, donde los patrones de comportamiento de las víctimas son muy diversos. La STEDH J.L. c. Italia (2021) censuró expresamente el uso de estereotipos de género en una sentencia por agresión sexual, y la jurisprudencia del TS y del TC exige al juzgador identificar y expulsar estos sesgos del razonamiento probatorio.

Base normativa: Art. 5 Convenio de Estambul; STEDH J.L. c. Italia (2021); RG n.º 33 CEDAW.

Victimización secundaria (revictimización)

Daño adicional que sufre la víctima de violencia de género como consecuencia de su contacto con el sistema judicial, policial o sanitario. Se produce por un trato inadecuado, la repetición innecesaria de declaraciones, la falta de protección de su intimidad o la exposición a juicios de valor basados en estereotipos. La Directiva 2012/29/UE y la LO 1/2004 obligan a evitarla.

Base normativa: Art. 18 Directiva 2012/29/UE; arts. 17-20 LO 1/2004; art. 56 Convenio de Estambul.

2.6. Otros conceptos relevantes

Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Base normativa: Art. 7.1 LO 3/2007; art. 184 CP; art. 2.1.d) Directiva 2006/54/CE.

Brecha salarial de género

Diferencia entre la retribución media percibida por los hombres y la percibida por las mujeres, expresada como porcentaje de la retribución masculina. Puede ser «no ajustada» (diferencia global) o «ajustada» (controlando factores como sector, jornada, antigüedad). La Directiva (UE) 2023/970 de transparencia retributiva obliga a las empresas a garantizar la igualdad salarial e informar sobre esta brecha.

Base normativa: Art. 28 ET; RD 902/2020; Directiva (UE) 2023/970; C. OIT n.º 100.

Agravante de género

Circunstancia agravante de la responsabilidad criminal consistente en cometer el delito por razones de género (art. 22.4ª CP, introducida por LO 1/2015). Es compatible con la agravante de parentesco y se fundamenta en el mayor desvalor de la conducta motivada por la discriminación de género. El TS ha precisado que no requiere un ánimo específico, sino que basta acreditar que la acción se enmarca en una pauta cultural de dominación.

Base normativa: Art. 22.4ª CP; STS 420/2018 (Pleno); STS 565/2018; Tema 12 Bloque III.

Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. A diferencia del acoso sexual, no tiene necesariamente contenido sexual, sino que se basa en el sexo de la víctima (ej.: comentarios despectivos sobre las capacidades de una mujer por el hecho de serlo).

Base normativa: Art. 7.2 LO 3/2007; art. 2.1.c) Directiva 2006/54/CE.

Consentimiento (en el ámbito de los delitos sexuales)

Manifestación de libre voluntad de participar en un acto de naturaleza sexual. Tras la LO 10/2022, el consentimiento se sitúa como eje central de los delitos contra la libertad sexual: solo se entenderá que existe consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona (art. 178 CP). La ausencia de oposición no equivale a consentimiento.

Base normativa: Art. 178 CP (LO 10/2022); art. 36 Convenio de Estambul; Temas 33-34 Bloque III.

Orden de protección

Resolución judicial que adopta medidas cautelares de naturaleza penal (alejamiento, prohibición de comunicación), civil (atribución de vivienda, guarda y custodia, pensión) y asistencial (acceso a recursos sociales, ayudas económicas) para la protección integral de las víctimas de violencia de género y doméstica.

Base normativa: Art. 544 ter LECrim; arts. 61-69 LO 1/2004; Bloques IV-V.

3. Tratados Internacionales y convenios europeos firmados por España

El conocimiento de los instrumentos internacionales en materia de igualdad y no discriminación por razón de género es imprescindible para la preparación de la oposición. Conforme al art. 96 CE, los tratados internacionales válidamente celebrados y publicados en el BOE forman parte del ordenamiento interno.

3.1. Ámbito de Naciones Unidas

A) Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)

Base interpretativa del sistema internacional. Art. 1: igualdad en dignidad y derechos. Art. 2: prohibición de discriminación por sexo.

B) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)

Ratificado por España: 27 de abril de 1977. Arts. 2.1, 3 y 26: igualdad ante la ley sin distinción de sexo. OG n.º 28 (2000): igualdad entre hombres y mujeres.

C) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)

Ratificado por España: 27 de abril de 1977. Art. 3: igual título de hombres y mujeres. Art. 7: salario equitativo e igual por trabajo de igual valor.

D) CEDAW (1979)

Ratificada por España: 16 de diciembre de 1983. Tratado más importante en igualdad de género. RG clave: n.º 19, 25, 28, 33 y 35.

E) Protocolo Facultativo de la CEDAW (1999)

Ratificado por España: 6 de julio de 2001. Permite comunicaciones individuales al Comité CEDAW. Base del Dictamen Ángela González Carreño c. España.

F) Convención sobre los Derechos del Niño (1989)

Ratificada: 30 de noviembre de 1990. Arts. 2 y 19: no discriminación y protección contra violencia.

G) Convenios OIT

C. 100 (remuneración igual, 1951): ratificado 1967. **C. 111 (discriminación empleo, 1958):** ratificado 1967. **C. 189 (trabajo doméstico, 2011):** ratificado 2022.

H) Protocolo de Palermo (2000)

Ratificado: 1 de marzo de 2002. Prevención, represión y sanción de la trata de personas, especialmente mujeres y niños.

3.2. Ámbito del Consejo de Europa

A) CEDH (1950)

Ratificado: 4 de octubre de 1979. Art. 14: prohibición de discriminación. Jurisprudencia TEDH directamente aplicable (art. 10.2 CE). Sentencias clave: Opuz c. Turquía (2009), Talpis c. Italia (2017), Kurt c. Austria (2021), J.L. c. Italia (2021).

B) Carta Social Europea revisada (1996)

Ratificada: 17 de mayo de 2021. Art. 20: igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo. Art. E: no discriminación.

C) Convenio de Estambul (2011)

Ratificado: 10 de abril de 2014. En vigor 1 de agosto de 2014. Primer instrumento vinculante europeo contra la violencia hacia las mujeres. Define violencia contra la mujer, exige debida diligencia, tipifica delitos, prohíbe mediación obligatoria. La UE se adhirió en 2023.

D) Convenio de Varsovia – trata de seres humanos (2005)

Ratificado: 2 de abril de 2009. Marco integral contra la trata, con atención a la dimensión de género.

E) Convenio de Lanzarote (2007)

Ratificado: 22 de julio de 2010. Protección de menores contra explotación y abuso sexual.

3.3. Ámbito de la Unión Europea

A) Derecho originario

- **Art. 2 TUE:** igualdad como valor de la Unión.
- **Art. 8 TFUE:** transversalidad de género (gender mainstreaming).
- **Art. 157 TFUE:** igualdad retributiva. Base de la jurisprudencia del TJUE desde Defrenne II (1976).

B) Carta de Derechos Fundamentales de la UE

Vinculante desde el Tratado de Lisboa (2009). Art. 21 (no discriminación), art. 23 (igualdad mujeres/hombres + acciones positivas), art. 33 (conciliación).

C) Directivas clave

- **2006/54/CE (refundición):** igualdad en empleo, retribución, Seguridad Social profesional, carga de la prueba.
- **2012/29/UE:** derechos, apoyo y protección de víctimas de delitos.
- **2019/1158:** conciliación vida familiar y profesional (permisos parentales).
- **2022/2381:** equilibrio de género en sociedades cotizadas (40%).
- **2023/970:** transparencia retributiva. Transposición antes de junio 2026.
- **2024/1500:** organismos de igualdad en empleo y ocupación.



4. Jurisprudencia esencial

4.1. Tribunal Constitucional

- **STC 128/1987:** acciones positivas y discriminación por razón de sexo.
- **STC 59/2008:** constitucionalidad del art. 153.1 CP.
- **STC 12/2008:** composición equilibrada en listas electorales.

4.2. Tribunal Supremo

- **STS 247/2018 (Sala 2.^a):** primera aplicación expresa de perspectiva de género.
- **STS 420/2018 (Sala 2.^a):** agravante de género compatible con parentesco.
- **STS 534/2011 (Sala 1.^a):** pensión compensatoria y desequilibrio por dedicación familiar.
- **STS 1263/2018 (Sala 3.^a):** responsabilidad patrimonial por Dictamen CEDAW.

4.3. TEDH e instancias internacionales

- **STEDH Opuz c. Turquía (2009):** pasividad estatal = violación arts. 2, 3 y 14 CEDH.
- **STEDH Talpis c. Italia (2017):** no protección a víctima de VG.
- **STEDH Kurt c. Austria (2021):** evaluación del riesgo de letalidad.
- **STEDH J.L. c. Italia (2021):** estereotipos de género en sentencia.
- **Dictamen CEDAW, Ángela González Carreño c. España:** debida diligencia.

5. Marco normativo del temario: temas clave

5.1. Bloque I – Derecho Constitucional y de la UE

Tema 6: Discriminación por razón de género

Art. 14 CE + art. 9.2 CE + CEDAW + Tratado de Ámsterdam + Carta DFUE (arts. 21 y 23) + LO 3/2007 + LO 2/2024.

Tema 7: Violencia de género

RG 19 y 35 CEDAW, Convenio de Estambul, LO 1/2004. Distinga violencia de género de violencia doméstica. Cite STC 59/2008.

Tema 16 (NUEVO): Carta DFUE

Arts. 21, 23 y 33. Vincule con jurisprudencia TJUE y art. 157 TFUE.

5.2. Bloque II – Derecho Civil

Tema 4: Interpretación con perspectiva de género

Art. 3.1 CC con art. 4 LO 3/2007 y STS 247/2018.

Temas 77 y 78: Menores y familia

LO 8/2021, interés superior del menor, violencia vicaria, arts. 61-69 LO 1/2004.

5.3. Bloque III – Derecho Penal

Tema 12: Agravante de género (art. 22.4ª CP)

STS 420/2018 (Pleno): compatibilidad con parentesco.

Temas 30, 33-34: Violencia de género y delitos sexuales

LO 10/2022 (consentimiento como eje). Trata: Convenio de Varsovia, Directiva 2011/36/UE, Protocolo de Palermo.

5.4. Bloques IV-V – Derecho Procesal

- Secciones de violencia contra la mujer de los tribunales de instancia (arts. 87 bis y ter LOPJ).
- Orden de protección (art. 544 ter LECrim).
- Declaración de la víctima como prueba (STS 119/2019).

5.5. Bloque VII – Derecho Laboral

Igualdad retributiva (art. 28 ET, RD 902/2020, Directiva 2023/970), planes de igualdad (arts. 45-49 LO 3/2007), acoso, conciliación (Directiva 2019/1158), Convenios OIT 100 y 111.

5.6. Tabla-resumen temas o bloques de temas:

Instrumento	Fecha	Ratific.	BOE	Temas oposición
CEDAW	1979	1983	21/03/1984	Temas 6, 7 Bloque I
Prot. Fac. CEDAW	1999	2001	09/08/2001	Temas 6, 7 Bloque I
PIDCP	1966	1977	30/04/1977	Temas 5, 15 Bloque I
PIDESC	1966	1977	30/04/1977	Bloque VII
Conv. Derechos Niño	1989	1990	31/12/1990	T.77 BII; T.33 BIII
C. OIT 100 (remuner.)	1951	1967	04/12/1967	Bloque VII
C. OIT 111 (discrim.)	1958	1967	04/12/1967	Bloque VII
C. OIT 189 (domést.)	2011	2022	14/02/2023	Bloque VII
Prot. Palermo	2000	2002	11/12/2003	Tema 32 Bloque III
CEDH	1950	1979	10/10/1979	Tema 15 Bloque I
Carta Social Eur.	1996	2021	31/07/2021	Bloque VII
Conv. Estambul	2011	2014	06/06/2014	Tema 7 Bloque I
Conv. Varsovia	2005	2009	10/09/2009	Tema 32 Bloque III
Conv. Lanzarote	2007	2010	12/11/2010	T.33-34 BIII; T.77 BII
Carta DFUE	2000	2009*	TL 2007	Tema 16 Bloque I

6. Tips de lenguaje inclusivo para la exposición oral

6.1. Reglas generales

a) Feminización de cargos y profesiones

Usar: jueza, magistrada, fiscal, letrada, notaria.



Evitar

«El Juez dictará sentencia...»



Preferir

«El órgano judicial dictará sentencia...»

b) Genéricos, colectivos y abstractos



Evitar

«Los Jueces y Magistrados»



Preferir

«La Judicatura» / «Miembros de la Carrera Judicial» / «Quienes integran la Carrera Judicial»



Evitar

«Los ciudadanos tienen derecho...»



Preferir

«La ciudadanía tiene derecho...» / «Todas las personas...»

c) Evitar tratamientos asimétricos

Usar tratamientos simétricos. No identifique a mujeres por su relación con un varón.

6.2. Tabla de sustituciones frecuentes

Expresión tradicional	Alternativa inclusiva
Los abogados	La Abogacía
Los Jueces y Magistrados	La Judicatura
El Fiscal	El Ministerio Público / La Fiscalía
El imputado / el acusado	La persona investigada / acusada
El denunciante	La parte denunciante
Los trabajadores	Las personas trabajadoras / La plantilla
Los funcionarios	El personal funcionario, el funcionariado
Los españoles	La ciudadanía española
Crimen pasional	Feminicidio / Asesinato machista



7. Consejos prácticos para el ejercicio oral

1. Integrar de forma natural:

La perspectiva de género es dimensión transversal, no apéndice.

2. Usar el lenguaje inclusivo con naturalidad:

Alternar genéricos, colectivos y desdoblamientos.

3. Citar jurisprudencia:

TC, TS, TEDH y TJUE cuando el tema lo permita.

4. Mencionar tratados:

CEDAW, Convenio de Estambul, Carta DFUE, directivas UE.

5. Distinguir conceptos:

Usar las definiciones del glosario con precisión técnica.

6. Evitar estereotipos:

No usar «crimen pasional», «instinto maternal» ni «cabeza de familia».

7. Actualizarse:

LO 10/2022, Ley 4/2023, LO 2/2024, Directiva 2023/970.