

# **OB** FORMACIÓN GUARDIA CIVIL

INGRESO ESCALA DE CABOS Y  
GUARDIAS DE LA GUARDIA CIVIL

TEMA

**2**

**IGUALDAD EFECTIVA DE  
MUJERES Y HOMBRES**

Palabras / idea **clave** de lo que va el texto



Palabra **importante** en el texto



**Órganos, instituciones,** ministerios...



**Datos numéricos:** plazos, mandatos, fechas...



**Palabra a destacar en un artículo**

**VERBO IMPORTANTE EN EL TEXTO: OÍDO, NOTIFICAR, DAR CUENTA, GARANTIZAR, etc.**

**Menciones a leyes/reales decreto y artículos de la propia ley, etc**

**Frases, párrafos importantes**

**Artículo** (susceptible de pregunta)

**Artículo\*** (artículo **menos probabilidad** de ser preguntado: "PAJA")

**Palabras especiales en el texto: particularmente, sin perjuicio, excepcionalmente, etcétera.**

**PRINCIPIOS: CONGRUENCIA, OPORTUNIDAD, PROPORCIONALIDAD, etc.**

**REGLAMENTARIAMENTE, REAL DECRETO, ORDEN MINISTERIAL, LEY, TRATADO INTERNACIONAL...**



**Aclaración, nota, truco, etc., para hacer más fácil el aprendizaje de ciertas partes del temario.**

TEMA 2

# Igualdad efectiva de mujeres y hombres



## BLOQUE ÚNICO

### Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<b>TÍTULO I</b>	<b>2</b>
El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación	
<b>TÍTULO II</b>	<b>6</b>
Políticas públicas para la igualdad. <b>Capítulo I: Principios generales</b>	
<b>TÍTULO III</b>	<b>10</b>
Igualdad y medios de comunicación	
<b>TÍTULO IV</b>	<b>12</b>
Mecanismo Nacional de Prevención de la Tortura	
<b>TÍTULO V</b>	<b>18</b>
El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades	
<b>TÍTULO VI</b>	<b>24</b>
El principio de igualdad en el empleo público	
<b>TÍTULO VII</b>	<b>25</b>
La igualdad en la responsabilidad social de las empresas	
<b>TÍTULO VIII</b>	<b>26</b>
Disposiciones organizativas	
<b>ANEXO</b>	<b>28</b>

## TÍTULO I. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

### ARTÍCULO 3. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la **AUSENCIA** de toda discriminación, **directa o indirecta**, por razón de sexo, y, **especialmente**:

1. las derivadas de la **maternidad**
2. la asunción de **obligaciones familiares**
3. el **estado civil**

### ARTÍCULO 4. INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LAS NORMAS

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.

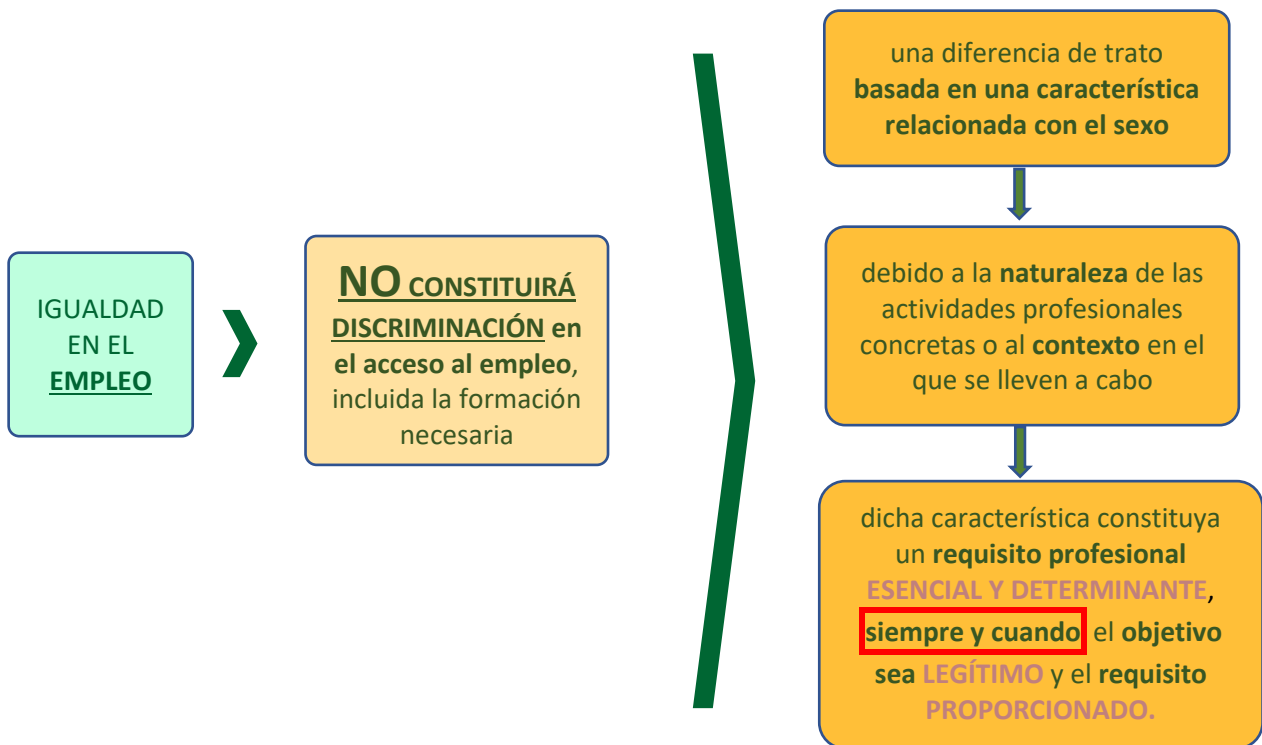
### ARTÍCULO 5. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN PROFESIONALES, Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo **privado** y en el del empleo **público**, se **GARANTIZARÁ**, en los términos previstos en la normativa aplicable,

1. en el acceso al empleo, **incluso** al trabajo por cuenta propia,
2. en la formación profesional,
3. en la promoción profesional,
4. en las condiciones de trabajo, **incluidas** las retributivas y las de despido, y
5. en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, **incluidas** las prestaciones concedidas por las mismas.

**No constituirá discriminación en el acceso al empleo**, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se **lleven a cabo**, dicha característica constituya un **requisito profesional ESENCIAL** y **DETERMINANTE**, **siempre y cuando** el **objetivo sea LEGÍTIMO** y el **requisito PROPORCIONADO**.

CUADRO RESUMEN artículo 5



**ARTÍCULO 6. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA**

1. Se considera discriminación **DIRECTA** por razón de sexo la 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**.
2. Se considera discriminación **INDIRECTA** por razón de sexo la 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 alcanzar dicha finalidad sean **necesarios y adecuados**.
3. **En cualquier caso**, se considera **DISCRIMINATORIA** toda orden de discriminar, **directa o indirectamente**, por razón de sexo.

**ARTÍCULO 7. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye **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.

2. Constituye **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.

3. Se considerarán **en todo caso** **DISCRIMINATORIOS** el **acoso sexual** y el **acoso por razón de sexo**.

4. El **condicionamiento** de un **derecho** o de una **expectativa de derecho** a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de **DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO (DRS)**.

### ARTÍCULO 8. DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD

Constituye **DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO (DDRS)** todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el **EMBARAZO** o la **MATERNIDAD**.

### ARTÍCULO 9. INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS

También se considerará **DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO (DRS)** cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de **queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso**, de cualquier tipo, **destinados a** impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

### ARTÍCULO 10. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS

Los **actos y las cláusulas de los negocios jurídicos** que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán **nulos y sin efecto**, y darán lugar a **responsabilidad** a través de **un sistema de reparaciones o indemnizaciones** que sean **REALES, EFECTIVAS Y PROPORCIONADAS ("REPRO")** al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de **sanciones** que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

CUADRO RESUMEN artículo 10

CONSECUENCIA JURÍDICA	¿A QUÉ DA LUGAR?
Los <b>actos y las cláusulas de los negocios jurídicos</b> que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán <b>NULOS</b> y <b>SIN EFECTO</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. A <b>responsabilidad</b> a través de <b>un sistema de reparaciones o indemnizaciones</b> que sean <b>REALES, EFECTIVAS Y PROPORCIONADAS</b> al perjuicio sufrido,</li> <li>2. A <b>sanciones</b> que prevenga la realización de conductas discriminatorias.</li> </ol>

### ARTÍCULO 11. ACCIONES POSITIVAS

1. Con el fin de hacer efectivo **el derecho constitucional de la igualdad (art.14 CE)**, los **Poderes Públicos** adoptarán **medidas específicas** en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto

subsistan dichas situaciones, habrán de ser **RAZONABLES Y PROPORCIONADAS (“RAPRO”)** en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas **físicas y jurídicas privadas** podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos **en la presente Ley**.

CUADRO RESUMEN artículo 11

FIN	CONSISTEN EN	DURACIÓN	REQUISITOS	¿QUIÉNES LAS ADOPTAN?
Hacer efectivo <b>el derecho constitucional de la igualdad (art. 14)</b> .	<b>Medidas específicas</b> en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.	<b>Mientras subsistan</b> dichas situaciones.	Habrán de ser <b>RAZONABLES Y PROPORCIONADAS</b> en relación con el objetivo perseguido en cada caso.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los Poderes Públicos (POPU).</li> <li>2. También las <b>personas físicas y jurídicas privadas (PF/PJ)</b> podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos <b>en la presente Ley</b>.</li> </ol>

## ARTÍCULO 12. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

1. **Cualquier persona** podrá recabar de los **tribunales** la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el **artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación** de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos **civiles, sociales y contencioso-administrativos** que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las **personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos**.

3. La **persona acosada** será la única legitimada en los litigios sobre **ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**.

CUADRO RESUMEN artículo 12

¿QUIÉN RECABA LA TUTELA JUDICIAL?	CAPACIDAD Y LEGITIMACIÓN PARA INTERVENIR
<b>Cualquier persona</b> podrá recabar de los <b>tribunales</b> , de acuerdo con lo establecido en el <b>artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación</b> de la relación laboral.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En los procesos <b>CIVILES, SOCIALES Y CONTENCIOSOS ADMINISTRATIVOS</b> corresponden a las <b>personas físicas y jurídicas con interés legítimo</b>.</li> <li>2. En los litigios sobre <b>ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>, será la <b>persona acosada</b>.</li> </ol>

## ARTÍCULO 13. PRUEBA

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a



la **persona demandada** **PROBAR LA AUSENCIA DE DISCRIMINACIÓN** en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el **órgano judicial**, **a instancia de parte**, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, **informe o dictamen** de los **organismos públicos competentes**.

2. Lo establecido en el apartado anterior **NO será de aplicación** a los **PROCESOS PENALES**

#### CUADRO RESUMEN artículo 13

PROCESOS CIVILES, SOCIALES, ADMINISTRATIVOS	PROCESOS <u>PENALES</u>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Corresponderá a la <b>persona demandada</b> <b>PROBAR LA AUSENCIA DE DISCRIMINACIÓN</b> en las <b>medidas adoptadas</b> y su <b>proporcionalidad</b>.</li> <li>• El <b>órgano judicial</b>, <b>a instancia de parte</b>, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, <b>informe o dictamen</b> de los <b>organismos públicos competentes</b>.</li> </ul>	<p><b>NO se aplicará</b> a los <b>PROCESOS PENALES</b></p>

## TÍTULO II. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD

### CAPÍTULO 1

#### PRINCIPIOS GENERALES

##### ARTÍCULO 14\*. CRITERIOS GENERALES DE ACTUACIÓN DE LOS PODERES PÚBLICOS

A los fines de esta Ley, serán **CRITERIOS GENERALES** de actuación de los **Poderes Públicos**:

1. El compromiso con la efectividad del **derecho constitucional** de igualdad entre mujeres y hombres.
2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de **evitar** la segregación laboral y **eliminar** las diferencias retributivas, así como **potenciar el crecimiento** del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
3. La **colaboración** y **cooperación** entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
4. La **participación equilibrada** de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
5. La adopción de las medidas necesarias para la **erradicación** de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.



6. La consideración de las **singulares dificultades** en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.

7. La **protección de la maternidad**, con **especial atención** a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del **embarazo, parto y lactancia**.

8. El establecimiento de medidas que aseguren la **conciliación** del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

9. El fomento de **instrumentos de colaboración** entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.

10. El fomento de la **efectividad del principio de igualdad** entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.

11. La implantación de un **lenguaje no sexista** en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la **política española de cooperación internacional** para el desarrollo.

## ARTÍCULO 15. TRANSVERSALIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El **principio de igualdad de trato y oportunidades** entre mujeres y hombres **INFORMARÁ**, con **carácter transversal**, la actuación de todos los **Poderes Públicos**. Las **Administraciones públicas** lo **INTEGRARÁN**, de **forma activa**, en:

- la adopción y ejecución de sus **disposiciones normativas**,
- en la definición y presupuestación de **políticas públicas** en todos los ámbitos y
- en el desarrollo del conjunto de **todas sus actividades**.

## ARTÍCULO 16. NOMBRAMIENTOS REALIZADOS POR LOS PODERES PÚBLICOS

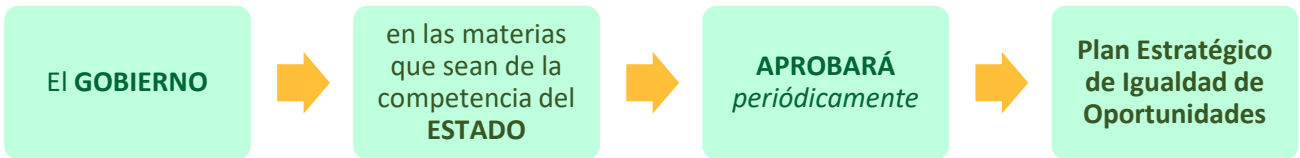
Los **Poderes Públicos** **PROCURARÁN** atender al principio de **PRESENCIA EQUILIBRADA** de mujeres y hombres en los **nombramientos** y **designaciones** de los cargos de responsabilidad que les correspondan.

*la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo **NO SUPEREN EL 60 % NI SEAN MENOS DEL 40 %***

**ARTÍCULO 17. PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (“PEIO”)**

El **Gobierno**, en las materias que sean de la **competencia del Estado**, **APROBARÁ periódicamente** un **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades**, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

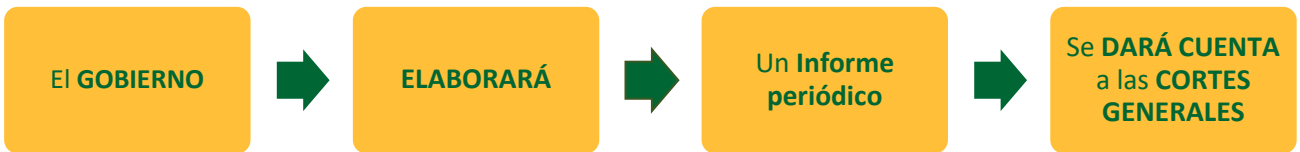
CUADRO RESUMEN artículo 17



**ARTÍCULO 18. INFORME PERIÓDICO (“IP”)**

En los términos que **reglamentariamente** se determinen, el **Gobierno ELABORARÁ un informe periódico** sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. De este informe se **DARÁ CUENTA** a las **Cortes Generales**.

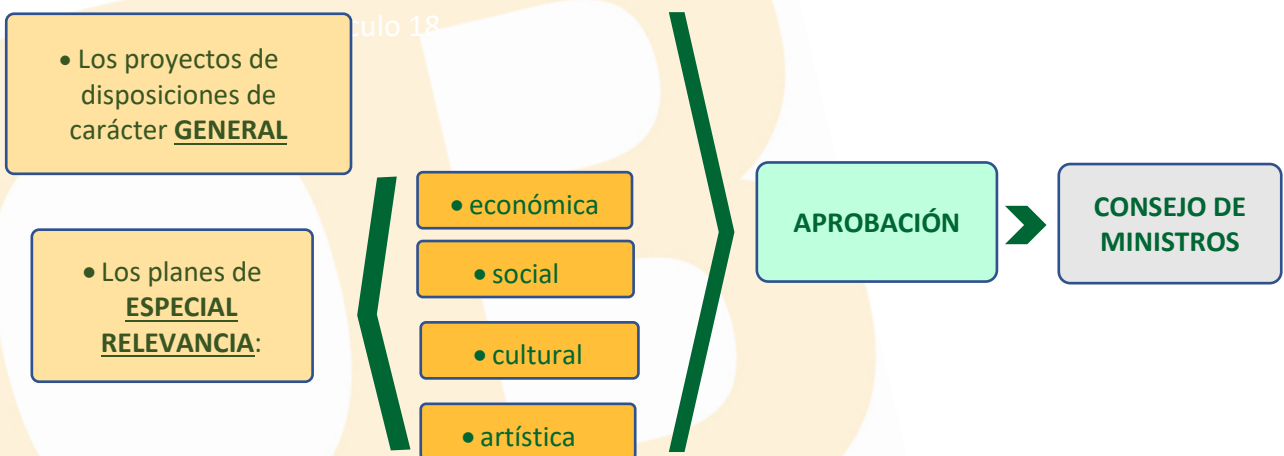
CUADRO RESUMEN artículo 18



**ARTÍCULO 19. INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO**

Los **proyectos de disposiciones de carácter general** y los **planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística** que se sometan a la **APROBACIÓN** del **Consejo de Ministros** deberán incorporar un **informe sobre su impacto por razón de género**.

CUADRO RESUMEN artículo 19



### **ARTÍCULO 20\*. ADECUACIÓN DE LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS**

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, **los poderes públicos**, en la **elaboración de sus estudios y estadísticas**, **DEBERÁN**:

a) Incluir sistemáticamente la **variable de sexo** en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas **nuevos indicadores** que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Diseñar e introducir los **indicadores y mecanismos** necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

d) Realizar muestras lo suficientemente **amplias** como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.

e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

f) **Revisar** y, en su caso, **adecuar** las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Solo **excepcionalmente**, y mediante informe **MOTIVADO** y **APROBADO** por el **órgano competente**, podrá **justificarse el incumplimiento** de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

### **ARTÍCULO 21\*. COLABORACIÓN ENTRE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

1. La **Administración General del Estado** y las **Administraciones de las Comunidades Autónomas** **COOPERARÁN** para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, **en especial**, en sus **actuaciones de planificación**. En el seno de la **Conferencia Sectorial de la Mujer** podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.

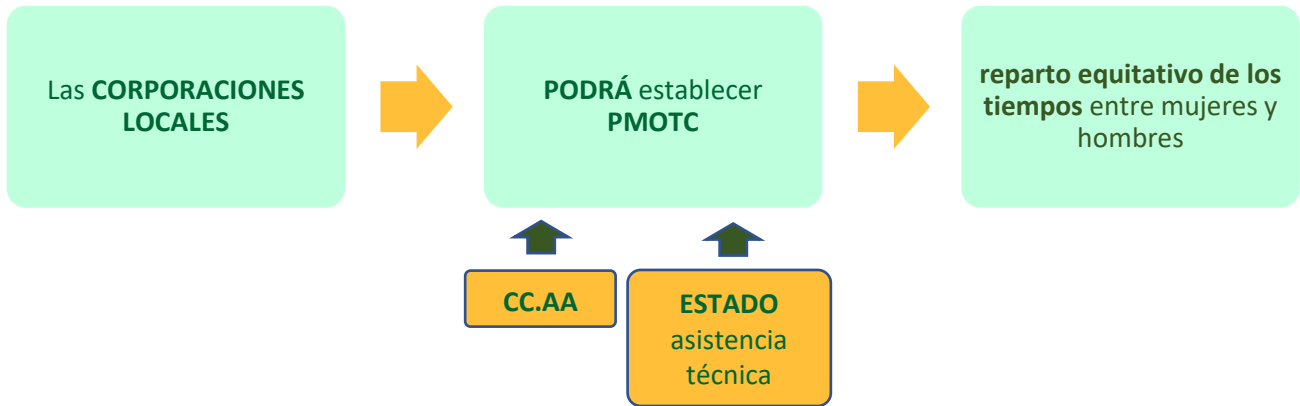
2. Las **Entidades Locales** **INTEGRARÁN** el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y **COLABORARÁN**, a tal efecto, con **el resto de las Administraciones públicas**.

### **ARTÍCULO 22. ACCIONES DE PLANIFICACIÓN EQUITATIVA DE LOS TIEMPOS**

Con el fin de avanzar hacia un **reparto equitativo de los tiempos** entre mujeres y hombres, las **corporaciones locales** **PODRÁN ESTABLECER** **Planes Municipales de organización del tiempo de la**

ciudad (PMOTC). Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el Estado podrá PRESTAR ASISTENCIA TÉCNICA para la elaboración de estos planes.

CUADRO RESUMEN artículo 19



## TÍTULO III. IGUALDAD Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

### ARTÍCULO 36. LA IGUALDAD EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL DE TITULARIDAD PÚBLICA

Los medios de comunicación social de titularidad pública VELARÁN por la transmisión de una imagen:



...de mujeres y hombres en la sociedad, y PROMOVERÁN el conocimiento y la difusión del principio de IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

### ARTÍCULO 37. CORPORACIÓN RTVE

1. La Corporación RTVE, en el ejercicio de su función de servicio público, PERSEGUIRÁ en su programación los siguientes objetivos:

- a) Reflejar adecuadamente la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social.
- b) Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
- c) Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.

d) **Colaborar** con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a **erradicar** la violencia contra las mujeres.

2. La **Corporación RTVE PROMOVERÁ** la incorporación de las mujeres a **puestos de responsabilidad directiva y profesional**. Asimismo, **FOMENTARÁ** la **relación** con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

CUADRO RESUMEN artículo 37

OBJETIVOS PERSEGUIDOS EN SU PROGRAMACIÓN POR LA CORPORACIÓN RTVE			
Reflejar adecuadamente la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social.	Utilizar el lenguaje en forma <b>NO</b> sexista.	Adoptar, mediante la autorregulación, <b>códigos de conducta</b> tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.	Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a <b>erradicar la violencia contra las mujeres</b> .

### ARTÍCULO 38. AGENCIA EFE

1. En el ejercicio de sus actividades, **LA AGENCIA EFE VELARÁ** por el respeto del principio de igualdad entre mujeres y hombres y, **en especial**, por la utilización no sexista del lenguaje, y perseguirá en su actuación los siguientes **objetivos**:

a) Reflejar adecuadamente **la presencia** de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social.

b) Utilizar el **lenguaje** en forma **no** sexista.

c) Adoptar, mediante la autorregulación, **códigos de conducta** tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.

d) **Colaborar con las campañas institucionales** dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia contra las mujeres.

2. La **Agencia EFE PROMOVERÁ** la incorporación de las mujeres a **puestos de responsabilidad directiva y profesional**. Asimismo, **FOMENTARÁ** la **relación con asociaciones y grupos** de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

CUADRO RESUMEN artículo 38

OBJETIVOS PERSEGUIDOS EN SU ACTUACIÓN POR LA AGENCIA EFE			
Reflejar adecuadamente la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social.	Utilizar el lenguaje en forma <b>NO</b> sexista.	Adoptar, mediante la autorregulación, <b>códigos de conducta</b> tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.	Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a <b>erradicar la violencia contra las mujeres</b> .

### **ARTÍCULO 39\*. LA IGUALDAD EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL DE TITULARIDAD PRIVADA**

1. **Todos los medios de comunicación RESPETARÁN** la igualdad entre mujeres y hombres, **EVITANDO** cualquier forma de discriminación.
2. Las **Administraciones públicas PROMOVERÁN** la adopción por parte de los medios de comunicación de **ACUERDOS DE AUTORREGULACIÓN** que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, **incluyendo** las actividades de venta y publicidad que en aquellos se desarrollen.

### **ARTÍCULO 40\*. AUTORIDAD AUDIOVISUAL**

Las **Autoridades** a las que corresponda velar por que los medios audiovisuales cumplan sus obligaciones **ADOPTARÁN** las **medidas que procedan**, de acuerdo con su regulación, para asegurar un tratamiento de las mujeres **conforme con los principios y valores constitucionales**.

### **ARTÍCULO 41. IGUALDAD Y PUBLICIDAD**

La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará **PUBLICIDAD ILÍCITA**, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional.

## **TÍTULO IV. EL DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

### **CAPÍTULO 1**

#### **IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO LABORAL**

##### **ARTÍCULO 42. PROGRAMAS DE MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES**

1. Las **políticas de empleo** tendrán como uno de sus **objetivos prioritarios** **aumentar la participación** de las mujeres en el mercado de trabajo y **avanzar** en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la **empleabilidad** y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.
2. Los **Programas de inserción laboral activa** comprenderán **todos los niveles educativos y edad de las mujeres**, incluyendo:

- a) **FORMACIÓN PROFESIONAL,**
- b) **ESCUELAS TALLER y**
- c) **CASAS DE OFICIOS,**

...dirigidos a personas **en desempleo**, se podrán destinar **prioritariamente** a **colectivos específicos** de mujeres o contemplar una determinada **proporción** de mujeres.

### **ARTÍCULO 43\*. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

De acuerdo con lo establecido legalmente, **mediante la negociación colectiva** se **PODRÁN ESTABLECER medidas de acción positiva** para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

## **CAPÍTULO 2**

### **IGUALDAD Y CONCILIACIÓN**

#### **ARTÍCULO 44\*. LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, **evitando toda discriminación** basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos **en la normativa laboral y de Seguridad Social**.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los **padres** el derecho a un **permiso y una prestación por paternidad**, en los términos previstos en **la normativa laboral y de Seguridad Social**.

## **CAPÍTULO 3**

### **LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS Y OTRAS MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD**

#### **ARTÍCULO 45. ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD (PI)**

1. Las **empresas** están **OBLIGADAS** a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán **adoptar medidas** dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán **NEGOCIAR, y en su caso ACORDAR**, con los **representantes legales** de los trabajadores **en la forma que se determine en la legislación laboral**.



2\*. En el caso de las **empresas de cincuenta o más trabajadores (50 o + trabajadores)**, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un **PLAN DE IGUALDAD (OBLIGATORIO)**, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

\*Téngase en cuenta que el apartado 2 ha sido incorporado recientemente por el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**. Ref. BOE-A-2019-3244 se aplicará paulatinamente. En concreto:

\* **Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras** contarán con un periodo de **UN AÑO** para la aprobación de los planes de igualdad.

\* **Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras**, dispondrán de un periodo de **DOS AÑOS** para la aprobación de los planes de igualdad.

\* **Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras** dispondrán de un periodo de **TRES AÑOS** para la aprobación de los planes de igualdad.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior (sobre el número de trabajadores), las empresas deberán elaborar y aplicar un **PLAN DE IGUALDAD (OBLIGATORIO)** cuando así se establezca en el **convenio colectivo** que sea aplicable, **en los términos previstos en el mismo**.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un **PLAN DE IGUALDAD (OBLIGATORIO)**, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la **autoridad laboral** hubiera acordado en un procedimiento sancionador la **sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan**, **en los términos que se fijen en el indicado acuerdo**.

5. La elaboración e implantación de **PLANES DE IGUALDAD (VOLUNTARIO)**, para las demás empresas, **previa consulta** a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

CUADRO RESUMEN artículo 45



### ARTÍCULO 46. CONCEPTO Y CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS

1. Los **planes de igualdad de las empresas** son un **conjunto ordenado de medidas**, adoptadas después de realizar un **diagnóstico de situación**, **tendientes 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.

Los **planes de igualdad** fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

CUADRO RESUMEN artículo 46

¿QUÉ SON LOS PI?	¿CUÁNDO SE ELABORAN?	¿PARA QUÉ SE HACEN?	¿QUÉ FIJAN LOS PI?
Conjunto ordenado de medidas	Después de realizar un diagnóstico de situación	Alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> <li>los concretos objetivos de igualdad a alcanzar</li> <li>las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución</li> <li>el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados</li> </ul>

2. Con **carácter previo** se **ELABORARÁ** un **diagnóstico negociado**, en su caso, **con la representación legal** de las personas trabajadoras, que contendrá **al menos** las siguientes materias:

a) Proceso de <b>selección y contratación</b> .
b) Clasificación <b>profesional</b> .
c) <b>Formación</b> .
d) Promoción <b>profesional</b> .
e) <b>Condiciones</b> de trabajo, <b>incluida</b> la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida <b>personal, familiar y laboral</b> .
g) <b>Infrarrepresentación</b> femenina.
h) <b>Retribuciones</b> .
i) <b>Prevención</b> del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se **REALIZARÁ** en el **seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**, para lo cual, la dirección de la empresa **facilitará todos los datos e información** necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los **datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores**.

3. Los planes de igualdad **INCLUIRÁN la totalidad** de una empresa, **sin perjuicio** del establecimiento de **acciones especiales** adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.
4. Se crea un **REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS**, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo **dependientes** de la **Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas**.
5. Las **empresas** están **OBLIGADAS** a **INSCRIBIR** sus planes de igualdad en el citado registro.
6. **Reglamentariamente** se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

#### ARTÍCULO 47. TRANSPARENCIA EN LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se **GARANTIZA**:

- el acceso de **la representación legal** de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios **trabajadores y trabajadoras**
- a la **información** sobre el contenido de los **Planes de igualdad** y la consecución de sus **objetivos**

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del **seguimiento de la evolución** de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las **COMISIONES PARITARIAS** de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

#### ARTÍCULO 48\*. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

1. **Las empresas DEBERÁN PROMOVER condiciones de trabajo que eviten** el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y **ARBITRAR procedimientos específicos** para su prevención y para dar cauce a las **denuncias o reclamaciones** que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de **códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación**.

2. **Los representantes de los trabajadores DEBERÁN CONTRIBUIR A PREVENIR** el **acoso sexual** y el **acoso por razón de sexo** en el trabajo mediante la **sensibilización** de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la **información** a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

**ARTÍCULO 49. APOYO PARA LA IMPLANTACIÓN VOLUNTARIA DE PLANES DE IGUALDAD**

Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el **GOBIERNO ESTABLECERÁ medidas de fomento, especialmente dirigidas** a las **pequeñas y las medianas empresas**, que incluirán el **apoyo técnico necesario**.

**CAPÍTULO 4****DISTINTIVO PARA LAS EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD****ARTÍCULO 50. DISTINTIVO PARA LAS EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD**

1. El **MINISTERIO DE IGUALDAD CREARÁ** un **distintivo** para reconocer a aquellas **empresas que destaquen** por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que **PODRÁ SER UTILIZADO en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios**.
2. Con el fin de obtener este distintivo, **cualquier empresa, sea de capital público o privado**, podrá **PRESENTAR** al **MINISTERIO DE IGUALDAD** un **balance sobre los parámetros** de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.
3. **Reglamentariamente**, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.
4. Para la **CONCESIÓN** de este distintivo **se tendrán en cuenta, entre otros criterios**,
  - la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa,
  - la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad,
  - la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.
5. El **MINISTERIO DE IGUALDAD CONTROLARÁ** que las empresas que obtengan el distintivo **mantengan permanentemente** la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les **retirará el distintivo**.

## TÍTULO V. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

### CAPÍTULO 1

#### CRITERIOS DE ACTUACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

##### ARTÍCULO 51\*. CRITERIOS DE ACTUACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Las **Administraciones públicas**, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, **DEBERÁN**:

- a) **Remover los obstáculos** que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) **Facilitar la conciliación** de la vida personal, familiar y laboral, **sin menoscabo** de la promoción profesional.
- c) **Fomentar la formación** en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) **Promover la presencia equilibrada** de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) **Establecer medidas efectivas** de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) **Establecer medidas efectivas** para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) **Evaluar periódicamente** la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

### CAPÍTULO 2

#### EL PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y EN LOS ORGANISMOS PÚBLICOS VINCULADOS O DEPENDIENTES DE ELLA

##### ARTÍCULO 52. TITULARES DE ÓRGANOS DIRECTIVOS

El **Gobierno** atenderá al principio de **PRESENCIA EQUILIBRADA** de mujeres y hombres en el **nombramiento de las personas titulares** de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda.

### ARTÍCULO 53. ÓRGANOS DE SELECCIÓN Y COMISIONES DE VALORACIÓN

Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, **salvo** por razones **FUNDADAS Y OBJETIVAS**, debidamente **motivadas**.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de **COMPOSICIÓN EQUILIBRADA** de ambos sexos.

### ARTÍCULO 54. DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTES DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella **DESIGNARÁN** a sus **representantes** en **órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales**, de acuerdo con el principio de **PRESENCIA EQUILIBRADA** de mujeres y hombres, **salvo** por razones **FUNDADAS Y OBJETIVAS**, debidamente **motivadas**.

Asimismo, la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella **OBSERVARÁN** el principio de **PRESENCIA EQUILIBRADA** en los nombramientos que le corresponda efectuar en los **consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe**.

## CAPÍTULO 3

### MEDIDAS DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PARA LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y EN LOS ORGANISMOS PÚBLICOS VINCULADOS O DEPENDIENTES DE ELLA

#### ARTÍCULO 55. INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO EN LAS PRUEBAS DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de **un informe de impacto de género**, **salvo** en casos de urgencia **y** siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

#### ARTÍCULO 56\*. PERMISOS Y BENEFICIOS DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los



representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de **excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios** con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un **permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.**

### **ARTÍCULO 57\*. CONCILIACIÓN Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo **se computará**, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior.

### **ARTÍCULO 58\*. LICENCIA POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LACTANCIA**

Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran **influir negativamente** en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse **licencia** por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se **GARANTIZARÁ** la plenitud de los **derechos económicos** de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, **de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.**

Lo dispuesto en el párrafo anterior será **también de aplicación durante el período de lactancia natural.**

### **ARTÍCULO 59\*. VACACIONES**

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública **tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.**

Gozarán de este **mismo derecho** quienes estén disfrutando de **permiso de paternidad.**

### **ARTÍCULO 60. ACCIONES POSITIVAS EN LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN**

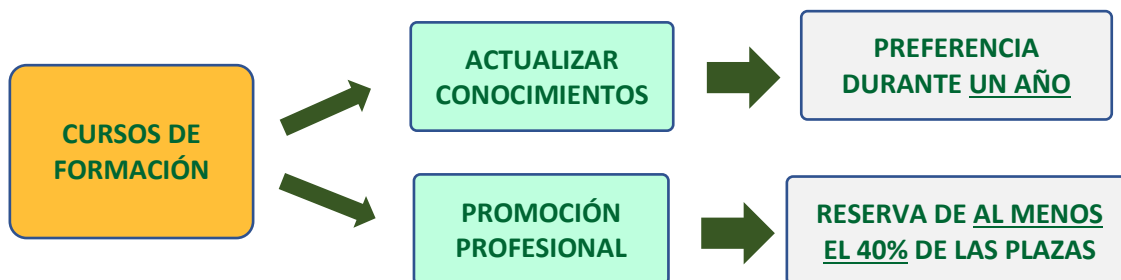
1. Con el objeto de **ACTUALIZAR LOS CONOCIMIENTOS** de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, **DURANTE UN AÑO**, en la adjudicación de plazas para participar en los  **cursos de formación** a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

2. Con el fin de facilitar la **PROMOCIÓN PROFESIONAL** de las empleadas públicas y **SU ACCESO A PUESTOS DIRECTIVOS** en la Administración General del Estado y en los organismos públicos



vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes  **cursos de formación**  se reservará  **AL MENOS UN 40% DE LAS PLAZAS**  para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.

CUADRO RESUMEN artículo 60



**ARTÍCULO 61\* . FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD**

1. **TODAS LAS PRUEBAS DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO** de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella **contemplan el estudio y la aplicación** del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.
2. La **Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella** impartirán  **cursos de formación**  sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género,  **que se dirigirán a todo su personal** .

**ARTÍCULO 62\* . PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Para **LA PREVENCIÓN** del **acoso sexual y del acoso por razón de sexo**, las **Administraciones públicas** **negociarán con la representación legal** de las trabajadoras y trabajadores, un **PROTOCOLO** de actuación que comprenderá, **al menos**, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de **prevenir y no tolerar** el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a **todo el personal** de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El **tratamiento reservado de las denuncias** de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, **sin perjuicio** de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

### ARTÍCULO 63. EVALUACIÓN SOBRE LA IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos REMITIRÁN, AL MENOS ANUALMENTE, a los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Hacienda y Función Pública, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, **con especificación**, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

### ARTÍCULO 64. PLAN DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y EN LOS ORGANISMOS PÚBLICOS VINCULADOS O DEPENDIENTES DE ELLA

El Gobierno APROBARÁ, AL INICIO DE CADA LEGISLATURA, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan ESTABLECERÁ los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, **y en su caso** acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será EVALUADO ANUALMENTE por el Consejo de Ministros.

#### CUADRO RESUMEN artículo 64

Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella

- \* **APRUEBA** el Gobierno al inicio de cada legislatura.
- \* **ESTABLECERÁ** los objetivos a alcanzar en materia de promoción de igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.
- \* **OBJETO DE NEGOCIACIÓN**, y en su caso, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre la negociación colectiva en la Administración Pública.
- \* **SU CUMPLIMIENTO** será evaluado ANUALMENTE por el Consejo de Ministros.

## CAPÍTULO 4

---

### FUERZAS ARMADAS

#### ARTÍCULO 65. RESPETO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD

Las normas sobre personal de las Fuerzas Armadas **PROCURARÁN** la **efectividad del principio** de igualdad entre mujeres y hombres, **en especial** en lo que se refiere al régimen de:

ACCESO
FORMACIÓN
ASCENSOS
DESTINOS
SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

#### ARTÍCULO 66\*. APLICACIÓN EN LAS FUERZAS ARMADAS DE LAS NORMAS REFERIDAS AL PERSONAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Las normas referidas al personal al servicio de las administraciones públicas en materia de igualdad, protección integral contra la violencia de género y la violencia sexual, y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas Armadas, **con las adaptaciones que resulten necesarias y en los términos establecidos en su normativa específica.**

## CAPÍTULO 5

---

### FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO

#### ARTÍCULO 67. RESPETO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD

Las normas reguladoras de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado **PROMOVERÁN** la **igualdad efectiva** entre mujeres y hombres, **IMPIDIENDO** cualquier situación de discriminación profesional, **especialmente**, en el sistema de:

ACCESO
FORMACIÓN
ASCENSOS
DESTINOS
SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

**ARTÍCULO 68\*. APLICACIÓN DE LAS NORMAS REFERIDAS AL PERSONAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD**

Las normas referidas al personal al servicio de las administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y la violencia sexual, y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, adaptándose, **en su caso**, a las peculiaridades de las funciones que tienen encomendadas, en los términos establecidos por su normativa específica.

**TÍTULO VI. IGUALDAD DE TRATO EN EL ACCESO A BIENES Y SERVICIOS Y SUMINISTRO****ARTÍCULO 69\*. IGUALDAD DE TRATO EN EL ACCESO A BIENES Y SERVICIOS**

1. Todas las personas físicas o jurídicas que, en el sector público o en el privado, suministren bienes o servicios disponibles para el público, ofrecidos fuera del ámbito de la vida privada y familiar, estarán **OBLIGADAS**, en sus actividades y en las transacciones consiguientes, **AL CUMPLIMIENTO** del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, **evitando discriminaciones**, directas o indirectas, por razón de sexo.
2. Lo previsto en el apartado anterior **NO AFECTA** a la libertad de contratación, **incluida** la libertad de la persona de elegir a la otra parte contratante, **siempre y cuando** dicha elección no venga determinada por su sexo.
3. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, **SERÁN ADMISIBLES** las diferencias de trato en el acceso a bienes y servicios cuando estén **justificadas** por un **PROPÓSITO LEGÍTIMO** y los medios para lograrlo sean **ADECUADOS Y NECESARIOS**.

**ARTÍCULO 70\*. PROTECCIÓN EN SITUACIÓN DE EMBARAZO**

En el acceso a bienes y servicios, **ningún contratante PODRÁ INDAGAR** sobre la **situación de embarazo** de una mujer demandante de los mismos, **salvo por** razones de **protección de su salud**.

**ARTÍCULO 71\*. FACTORES ACTUARIALES**

1. **SE PROHÍBE** la **celebración de contratos** de seguros o de servicios financieros afines en los que, al considerar el sexo como **factor de cálculo** de primas y prestaciones, se generen diferencias en las primas y prestaciones de las personas aseguradas.
2. **Los costes** relacionados con el embarazo y el parto **NO JUSTIFICARÁN** diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas **individualmente**, sin que puedan autorizarse diferencias al respecto.

**ARTÍCULO 72. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS PROHIBICIONES**

1. **Sin perjuicio** de otras acciones y derechos contemplados en la legislación civil y mercantil, la **persona** que, en el ámbito de aplicación del artículo 69, sufra una conducta discriminatoria, tendrá derecho a **indemnización** por los daños y perjuicios sufridos.
2. En el ámbito de los contratos de seguros o de servicios financieros afines, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 10 de esta Ley, el incumplimiento de la prohibición contenida en el artículo 71 otorgará al **contratante perjudicado** el **derecho a reclamar** la asimilación de sus primas y prestaciones a las del sexo más beneficiado, **manteniéndose en los restantes extremos** la validez y eficacia del contrato.

**TÍTULO VII. LA IGUALDAD EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS****ARTÍCULO 73\*. ACCIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD**

Las **empresas** podrán asumir la **realización voluntaria** de **acciones de responsabilidad social**, consistentes en medidas **económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza**, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

La realización de estas acciones **PODRÁ SER CONCERTADA** con:

1. la **representación** de los trabajadores y las trabajadoras,
2. las **organizaciones** de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias,
3. las **asociaciones cuyo fin primordial** sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y
4. los **Organismos de Igualdad**.

**SE INFORMARÁ** a los **representantes de los trabajadores** de las acciones que **NO se concierten** con los mismos.

A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación **la normativa laboral**.

**ARTÍCULO 74. PUBLICIDAD DE LAS ACCIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN MATERIA DE IGUALDAD**

Las **empresas** podrán hacer **USO PUBLICITARIO** de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas **en la legislación general de publicidad**.

El **Instituto de las Mujeres, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas**, **ESTARÁN LEGITIMADOS** para ejercer la **ACCIÓN DE CESACIÓN** cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de **publicidad engañosa**.

## ARTÍCULO 75. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES

Las **sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias NO abreviada** **PROCURARÁN INCLUIR** en su **Consejo de administración un número de mujeres** que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres **EN UN PLAZO DE OCHO AÑOS** a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley.

## TÍTULO VIII. DISPOSICIONES ORGANIZATIVAS

### ARTÍCULO 76. COMISIÓN INTERMINISTERIAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La **Comisión Interministerial de Igualdad** entre mujeres y hombres es el **órgano colegiado** responsable de la **COORDINACIÓN** de **las políticas y medidas** adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad.

Su composición y funcionamiento se determinarán **reglamentariamente**.

#### CUADRO RESUMEN artículo 76

**¿QUÉ ES?:** es el órgano **colegiado**.

**¿QUÉ HACE?:** responsable de la **coordinación de las políticas y medidas** adoptadas por los departamentos ministeriales.

**¿FINALIDAD?:** **GARANTIZAR** el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y **PROMOVER** su efectividad.

**¿CUÁL ES SU COMPOSICIÓN?:** Su composición y funcionamiento se determinarán **reglamentariamente**.

**ARTÍCULO 77. LAS UNIDADES DE IGUALDAD**

En todos los **Ministerios** se encomendará a **uno de sus órganos directivos** el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia y, **en particular**, las siguientes:

- a) Recabar la **información estadística** elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.
- b) Elaborar **estudios** con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento.
- c) Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del **informe** sobre impacto por razón de género.
- d) Fomentar el **conocimiento** por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.
- e) Velar por el **cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva** del principio de igualdad.

**ARTÍCULO 78. CONSEJO DE PARTICIPACIÓN DE LA MUJER**

1. Se crea el **Consejo de Participación de la Mujer**, como **órgano colegiado** de **CONSULTA Y ASESORAMIENTO**, con el **fin esencial** de **servir de cauce** para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo.
2. **Reglamentariamente**, se establecerán su régimen de funcionamiento, competencias y composición, garantizándose, en todo caso, la participación del conjunto de las Administraciones públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito estatal.

**CUADRO RESUMEN artículo 78**

**¿QUÉ ES?:** como órgano **colegiado de CONSULTA Y ASESORAMIENTO**.

**¿FINALIDAD?:** **servir de cauce** para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo.

**¿REGULACIÓN?:** **reglamentariamente**, se establecerán su régimen de funcionamiento, competencias y composición, garantizándose, en todo caso, la participación del conjunto de las Administraciones públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito estatal



ARTÍCULOS DE LA LEY ORGÁNICA EN LOS QUE SE HACE MENCIÓN A LA COMPOSICIÓN O PRESENCIA EQUILIBRADA	
Art. 16	Nombramientos y decisiones de cargos de responsabilidad.
Art. 24.3.d	Órganos de control y de gobierno de los centros docentes.
Art. 26.3.c	Oferta artística y cultural pública.
Art. 27.3.e	Puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud.
Art. 50.4	Órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa.
Art. 51.d	Órganos de selección y valoración de las Administraciones públicas.
Art. 52	Personas titulares de los órganos directivos de la AGE y de los organismos...
Art. 53	Tribunales y órganos de selección del personal de la AGE y de los organismos...
	Comisiones de valoración de méritos de la AGE y de los organismos...
Art. 54	Representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de la AGE y de los organismos...
	Nombramientos en los consejos de administración con capital partícipe de la AGE.
Art. 75	Consejos de administración de las sociedades mercantiles <b>(8 años)</b> .
DA 1ª	Definición de composición equilibrada <b>(40-60%)</b> .