

TEMA 2- IGUALDAD

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

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, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y 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, en:

- el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia,
- en la formación profesional,
- en la promoción profesional,
- en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y
- 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.

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta

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.

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.

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

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.

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.

Se considerarán en todo caso discriminatorio:

- el acoso sexual y
- el acoso por razón de sexo.

Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación **DIRECTA** por razón de sexo 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 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** 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.

Artículo 11. Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, 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** en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

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

Artículo 12. Tutela judicial efectiva

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.

Artículo 53.2. Constitución Española

Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo segundo ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30.

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.

La **persona acosada** será la única legitimada en los litigios sobre **acoso sexual y acoso por razón de sexo**.

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**.

TÍTULO II - Políticas públicas para la igualdad

CAPÍTULO I - 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.

Artículo 17. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades

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.

Artículo 18. Informe periódico

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.

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**.

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.

Sólo 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. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el **Estado** podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos planes.

TÍTULO IV - El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades

CAPÍTULO I - Igualdad de trato y de 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 los de:
 - Formación Profesional,
 - Escuelas Taller y
 - 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 II - 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 las 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 III - 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

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 **50 o más trabajadores**, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un **plan de igualdad**, 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.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un **plan de igualdad** 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, 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 será **voluntaria** para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

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, 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.**

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.**

2. Los planes de igualdad contendrán **un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** 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:

- **Proceso de selección y contratación.**
- **Clasificación profesional.**
- **Formación.**
- **Promoción profesional.**
- **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.**
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**
- **Infrarrepresentación femenina.**
- **Retribuciones.**
- **Prevención 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, Migraciones y Seguridad 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 IV - Distintivo empresarial en materia de igualdad

Artículo 50. Distintivo para las empresas en materia de igualdad

1. El **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales** 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 Trabajo y Asuntos Sociales **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,
- así como la publicidad NO sexista de los productos o servicios de la empresa.

5. El **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales** 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 I - 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 II - 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 III - Medidas de Igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para 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 **1 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.

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 contemplarán 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 Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas**, 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.

CAPÍTULO IV 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 y
- situaciones administrativas.

Artículo 66. Aplicación 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,
- prevención de la violencia de género y
- 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 V 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 y
- situaciones administrativas.

Artículo 68. Aplicación 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,
- prevención de la violencia de género y
- conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, 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 su 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.

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 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.

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**.

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.

RESUMEN TEMA 2 - IGUALDAD

DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA (Art. 6)	
Discriminación DIRECTA por razón de sexo	Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, <u>en atención a su sexo</u> , de manera menos favorable que otra en situación comparable. Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el <u>embarazo o la maternidad</u> .
Discriminación INDIRECTA por razón de sexo	Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo <u>en desventaja particular</u> 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.
ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (Art. 7)	
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 <u>intimidatorio, degradante u ofensivo</u> .
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	Cualquier comportamiento realizado <u>en función del sexo</u> de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno <u>intimidatorio, degradante u ofensivo</u> .
ACCIONES POSITIVAS (Art. 11)	
LOS PODERES PÚBLICOS	Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para <u>corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres</u> .
PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (Art. 17) E INFORME PERIÓDICO (Art. 18)	
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. 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 .

PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS (Art. 46)	
CONCEPTO. - Son un 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.	
CONTENIDO. - Contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	

APOYO PARA LA IMPLANTACIÓN VOLUNTARIA DE PLANES DE IGUALDAD (Art 49)	
EL GOBIERNO	Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, establecerá medidas de fomento , especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas , que incluirán el apoyo técnico necesario
DISTINTIVO PARA LAS EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD (Art. 50)	
EL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	Crearé 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. 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.

ÓRGANOS DE SELECCIÓN Y COMISIONES DE VALORACIÓN (Art. 53)		
Todos los tribunales y órganos de selección del PERSONAL de la AGE 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.
La REPRESENTACIÓN de la AGE 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.
ACCIONES POSITIVAS EN LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN (Art. 60)		
1 AÑO	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	
SE RESERVARÁ AL MENOS EL 40 %	Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la AGE y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación	
RESPECTO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD (Art 65 y 67)		
FUERZAS ARMADAS	Las normas sobre personal de las FFAA procurarán la efectividad del <u>principio de igualdad</u> entre mujeres y hombres, en especial en lo que se refiere al régimen de:	<ul style="list-style-type: none"> ➤ acceso, ➤ formación, ➤ ascensos, ➤ destinos y ➤ situaciones administrativas.
FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO	Las normas reguladoras de las FCSE promoverán la <u>igualdad efectiva</u> entre mujeres y hombres, impidiendo cualquier situación de <u>discriminación profesional</u> , especialmente, en el sistema de:	<ul style="list-style-type: none"> ➤ acceso, ➤ formación, ➤ ascensos, ➤ destinos y ➤ situaciones administrativas.
APLICACIÓN DE LAS NORMAS REFERIDAS AL PERSONAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (Art. 66 y 68)		
Las normas referidas al personal al servicio de las Administraciones públicas:		
<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>en materia de igualdad,</u> ➤ <u>prevención de la violencia de género y</u> ➤ <u>conciliación de la vida personal, familiar y profesional</u> 		
Serán de aplicación en las Fuerzas Armadas , con las adaptaciones que resulten necesarias y en los términos establecidos en su normativa específica .		
Serán de aplicación en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado , adaptándose, en su caso, a las peculiaridades de las funciones que tienen encomendadas, en los términos establecidos por su normativa específica .		
DISPOSICIONES ORGANIZATIVAS (Art. 76 y 78)		
Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres	Órgano colegiado responsable de la <u>coordinación</u> 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. Reglamentariamente	
Consejo de Participación de la Mujer	Órgano colegiado de <u>consulta y asesoramiento</u> FIN: 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. Reglamentariamente	

