

Persevera

AL ALCANCE DE QUIEN ESTUDIA

Tema 2

Igualdad efectiva de mujeres y hombres

Guardia Civil · Escala de Cabos y Guardias

ACCESO DIRECTO · EDICIÓN 2026

perseveraoposiciones.com

AL ALCANCE DE QUIEN ESTUDIA

Cada año, mucha gente perfectamente capaz de aprobar una oposición no llega a intentarlo en serio. Y casi nunca es por falta de cabeza: es por la vida. El trabajo que te deja sin fuerzas justo cuando ibas a ponerte, las cargas familiares, no saber bien por dónde empezar o, simplemente, no poder dedicarle el día entero ni pagar una buena academia. Cosas que poco tienen que ver con lo que uno valdría sentado delante del examen.

Persevera nace de ahí: de la idea de que opositar debería depender de que estudies, y de nada más.

Prepararse bien no debería depender de cosas ajenas a tu esfuerzo. Hay muchísima gente que sacaría la plaza por su cuenta si tuviera las herramientas adecuadas a mano. El problema es que casi siempre se ven solo dos caminos: una academia, con sus horarios y su ritmo, o hacerlo del todo en solitario, sin nada ni nadie que te guíe. Persevera quiere ser un tercer camino: la libertad de ir por tu cuenta, pero con herramientas de verdad para hacerlo en serio.

Ese tercer camino empieza por lo esencial: el temario, completo y gratuito, sin registrarte. Descárgalo, guárdalo, imprímelo, compártelo con quien quieras: es tuyo, sin compromisos y para siempre.

Y las herramientas de verdad están en nuestra app. Porque, como quienes hemos pasado por ahí, sabemos que tener el temario es solo el principio: en la app el temario cobra vida, con tests para ponerte a prueba, fichas de repaso, esquemas y un seguimiento que te muestra por dónde vas y dónde flojeas. Todo pensado para exprimir cada hora de estudio. Y da lo mismo cómo te prepares: por tu cuenta o como refuerzo de una academia, aquí siempre tienes con qué practicar más.

Opositar es, sobre todo, perseverar: madrugones, días en que no entra nada, semanas en que dudas de si merece la pena. Y es en esa parte —la de aguantar— donde queremos estar a tu lado, dándote las herramientas que a nosotros nos habrían hecho el camino más fácil.

— *El equipo de Persevera*

ÍNDICE

Epígrafe 1 — Objeto, el principio de igualdad y la tutela contra la discriminación	5
1. Objeto y ámbito de aplicación (arts. 1 y 2)	5
2. El principio de igualdad de trato (arts. 3 a 5)	6
3. Los tipos de discriminación (arts. 6 a 9)	6
4. La tutela contra la discriminación (arts. 10 a 13)	9
5. La composición o presencia equilibrada (DA 1. ^a)	10
Epígrafe 2 — Políticas públicas para la igualdad y medios de comunicación	11
1. Los doce criterios generales de actuación de los Poderes Públicos (art. 14)	11
2. La transversalidad del principio de igualdad (art. 15)	13
3. Planificación, informes y estadísticas (arts. 16-22)	14
4. La acción administrativa para la igualdad (Capítulo II, arts. 23-35)	15
5. Igualdad y medios de comunicación (Título III, arts. 36-41)	17
Epígrafe 3 — La igualdad en el ámbito laboral y en el empleo público	19
1. El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades (Título IV)	19
2. Los planes de igualdad de las empresas (arts. 45-49)	20
3. El distintivo empresarial en materia de igualdad (art. 50)	23
4. El principio de igualdad en el empleo público (Título V)	23
5. Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Capítulos IV y V)	26
Epígrafe 4 — Bienes y servicios, responsabilidad social y disposiciones organizativas	28
1. Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios (Título VI, arts. 69-72)	28

2. La igualdad en la responsabilidad social de las empresas (Título VII, arts. 73-74)	29
3. Participación de las mujeres en los consejos de administración (art. 75)	30
4. La presencia o composición equilibrada (disposición adicional primera): la regla del 60/40	31
5. Disposiciones organizativas (Título VIII, arts. 76-78)	31

TEMA 2

Epígrafe 1 — Objeto, el principio de igualdad y la tutela contra la discriminación

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, abre con un bloque de **disposiciones generales** (arts. 1 y 2) y desarrolla en su **Título I** —«El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación» (arts. 3 a 13)— el régimen sustantivo sobre el que se apoya toda la ley: qué es la igualdad de trato, qué conductas la vulneran y con qué mecanismos se combaten.

1. Objeto y ámbito de aplicación (arts. 1 y 2)

El **art. 1** proclama que mujeres y hombres son iguales en dignidad humana y en derechos y deberes, y fija como objeto de la ley hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualesquiera ámbitos de la vida, «en el desarrollo de los **artículos 9.2 y 14 de la Constitución**». A tal efecto, la ley opera en **tres planos**: establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas (públicas y privadas) y prevé medidas para eliminar y corregir toda forma de discriminación por razón de sexo en los sectores público y privado.

El **art. 2** delimita el ámbito con la máxima amplitud: todas las personas gozan de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo, y las obligaciones de la ley alcanzan a **toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español**, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

RECUERDA

Objeto y ámbito de la LO 3/2007: hace efectivo el derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en desarrollo de los **arts. 9.2 y 14 CE**. Actúa en tres planos —principios de los Poderes Públicos; derechos y deberes de personas físicas y jurídicas; medidas correctoras—. Obliga a **toda persona en territorio español**, cualquiera que sea su nacionalidad, domicilio o residencia.

2. El principio de igualdad de trato (arts. 3 a 5)

El **art. 3** define el principio nuclear de la ley. Es un precepto breve que conviene retener en su literalidad.

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**.

El **art. 4** eleva la igualdad de trato y de oportunidades a **principio informador del ordenamiento jurídico**, de modo que se integra y observa en la interpretación y aplicación de todas las normas jurídicas. El **art. 5** proyecta ese principio sobre el empleo —privado y público— y lo garantiza en el acceso al empleo (incluido el trabajo por cuenta propia), la formación profesional, la promoción profesional, las condiciones de trabajo (incluidas las retributivas y las de despido) y la afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales. El propio **art. 5** admite una excepción: no hay discriminación cuando una característica ligada al sexo constituya un **requisito profesional esencial y determinante**, con objetivo legítimo y requisito proporcionado.

3. Los tipos de discriminación (arts. 6 a 9)

El Título I tipifica las conductas discriminatorias. Los arts. 6, 7 y 8 contienen las definiciones que vertebran toda la materia.

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.

MATIZ

Acoso sexual (art. 7.1) ≠ acoso por razón de sexo (art. 7.2). El primero exige un comportamiento de **naturaleza sexual** (verbal o físico). El segundo no necesita contenido sexual: basta con que el comportamiento se realice **en función del sexo** y atente contra la dignidad creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Ambos son *en todo caso* discriminatorios (art. 7.3).

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**.

El **art. 9** cierra el catálogo con la **indemnidad frente a represalias**: también es discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que sufra una persona por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso dirigido a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato.

MATIZ

El embarazo y la maternidad son siempre discriminación DIRECTA (art. 8). No cabe calificarlos como indirectos aunque la medida que cause el trato desfavorable parezca neutra: la ley los tipifica expresamente como modalidad de discriminación directa, sin excepciones.

4. La tutela contra la discriminación (arts. 10 a 13)

Los cuatro últimos preceptos del Título I articulan las consecuencias y los mecanismos de protección.

- **Consecuencias jurídicas (art. 10):** los actos y cláusulas de negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo son **nulos y sin efecto** y generan responsabilidad mediante un sistema de reparaciones o indemnizaciones reales, efectivas y proporcionadas, así como un sistema eficaz y disuasorio de sanciones.
- **Acciones positivas (art. 11):** los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho. Su rasgo característico es la **temporalidad** —son aplicables «en tanto subsistan dichas situaciones»— y deben ser **razonables y proporcionadas**. El apartado 2 extiende esta posibilidad a las personas físicas y jurídicas privadas.
- **Tutela judicial efectiva (art. 12):** cualquier persona puede recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad conforme al **art. 53.2 CE**, incluso tras terminar la relación en que se produjo la discriminación. En los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, **la persona acosada es la única legitimada**.
- **Prueba (art. 13):** cuando las alegaciones se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponde a la **persona demandada** probar la ausencia de discriminación y su proporcionalidad (inversión de la carga de la prueba). El órgano judicial puede recabar, a instancia de parte, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

MATIZ

La inversión de la carga de la prueba (art. 13.1) **NO** se aplica a los procesos penales (art. 13.2). Sí opera en los procedimientos civiles, sociales y contencioso-administrativos, donde es la persona demandada quien prueba la ausencia de discriminación y su proporcionalidad. En el proceso penal rige la presunción de inocencia (art. 24.2 CE), incompatible con esa inversión.

5. La composición o presencia equilibrada (DA 1.ª)

La disposición adicional primera define un concepto que recorre toda la ley y sus normas conexas (candidaturas electorales, órganos directivos, tribunales de selección).

Disposición adicional primera · Presencia o composición equilibrada

A los efectos de esta Ley, se entenderá por **composición equilibrada** la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el **conjunto** a que se refiera, las personas de cada sexo **no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento**.

RECUERDA

Composición equilibrada (DA 1.ª) = regla 60/40 referida al CONJUNTO: ninguno de los sexos supera el 60 % ni baja del 40 % del órgano considerado; no exige paridad exacta del 50 %. La **LO 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria**, reforzó esta exigencia de equilibrio en la representación pública y en las candidaturas electorales.

TEMA 2

Epígrafe 2 — Políticas públicas para la igualdad y medios de comunicación

El **Título II** de la LO 3/2007 (*«Políticas públicas para la igualdad»*, arts. 14-35) se divide en dos capítulos: el **Capítulo I** fija los **principios generales** —criterios de actuación, transversalidad y los instrumentos de planificación (Plan Estratégico, informes de impacto de género, estadísticas)— y el **Capítulo II** ordena la **acción administrativa para la igualdad** por sectores (educación, salud, deportes, vivienda, contratación, subvenciones...). El **Título III** (*«Igualdad y medios de comunicación»*, arts. 36-41) proyecta el principio de igualdad sobre los medios de titularidad pública y privada y sobre la publicidad.

1. Los doce criterios generales de actuación de los Poderes Públicos (art. 14)

Artículo 14 LO 3/2007 · 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**.

RECUERDA

El criterio 6.º del art. 14 enumera **siete colectivos de especial vulnerabilidad** sobre los que caben medidas de acción positiva: mujeres de **minorías**, **migrantes**, **niñas**, mujeres con **discapacidad**, **mayores**, **viudas** y **víctimas de violencia de género**. La enumeración es **ilustrativa** —el art. 14.6 los introduce con la fórmula «**como son**»—, no una lista cerrada, pero conviene retenerla en el orden literal del BOE.

2. La transversalidad del principio de igualdad (art. 15)

Artículo 15 LO 3/2007 · 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.

MATIZ

La **transversalidad** del art. 15 no es un criterio más de la lista del art. 14: es el principio que ordena aplicar la igualdad a **toda** la actuación pública. *Informa* la actuación de **todos los Poderes Públicos**, pero la obligación de *integrarla de forma activa* en normas, presupuestos y políticas recae específicamente en **las Administraciones públicas**.

3. Planificación, informes y estadísticas (arts. 16-22)

Junto a los criterios generales, el Capítulo I articula los **instrumentos concretos** con los que los poderes públicos hacen operativa la igualdad: nombramientos equilibrados, el Plan Estratégico, los informes al Gobierno y a las Cortes, el informe de impacto de género y la estadística con perspectiva de sexo.

Art.	Instrumento	Dato clave
16	Nombramientos por los Poderes Públicos	Procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los cargos de responsabilidad que les correspondan.
17	Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades	Lo aprueba el Gobierno, periódicamente , en las materias de competencia del Estado; sin plazo cerrado en la ley.
18	Informe periódico	El Gobierno elabora un informe sobre el conjunto de sus actuaciones en igualdad y da cuenta a las Cortes Generales .
19	Informes de impacto de género	Obligatorios en proyectos de disposiciones de carácter general y planes de especial relevancia que se sometan al Consejo de Ministros .
20	Estadísticas y estudios	Inclusión sistemática de la variable de sexo el incumplimiento puntual solo cabe con infor-

		me motivado y aprobado por el órgano competente.
21	Colaboración AGE-CC. AA.	La Conferencia Sectorial de la Mujer como cauce de planes y programas conjuntos; las Entidades Locales también integran el derecho de igualdad.
22	Planificación equitativa de los tiempos	Las corporaciones locales podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad .

RECUERDA

Dos instrumentos que se confunden: el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades** lo aprueba el **Gobierno periódicamente** (art. 17), sin plazo cerrado; el **informe de impacto de género** (art. 19) es un **trámite obligatorio** en los proyectos de disposiciones generales y planes de especial relevancia que se someten al **Consejo de Ministros**.

4. La acción administrativa para la igualdad (Capítulo II, arts. 23-35)

El Capítulo II del Título II proyecta el principio de igualdad sobre los grandes sectores de la actuación administrativa. No añade sanciones ni derechos subjetivos nuevos: fija **mandatos de integración** de la perspectiva de género en cada política pública.

Ámbito	Art.	Actuación clave
Educación	23-24	La igualdad, entre los finés del sistema educativo eliminación de contenidos y estereotipos sexistas en libros y materiales; presencia equilibrada en el gobierno de los centros.

Educación superior	25	Fomento de la enseñanza e investigación en materia de igualdad y estudios de género.
Creación artística e intelectual	26	Presencia equilibrada de mujeres en la oferta artística y cultural de titularidad pública.
Salud	27	Integración del principio de igualdad en la política de salud y en la investigación sanitaria.
Sociedad de la Información	28	Contenidos y servicios TIC con perspectiva de género y superación de la brecha digital.
Deportes	29	Fomento del deporte femenino y presencia equilibrada en los órganos de dirección deportiva.
Desarrollo rural	30	Medidas para las mujeres del medio rural (titularidad compartida de explotaciones agrarias).
Políticas urbanas y vivienda	31	Perspectiva de género en el diseño de la ciudad, la ordenación territorial y el acceso a la vivienda.
Cooperación al desarrollo	32	Integración del principio de igualdad en la política española de cooperación internacional.
Contratación pública	33-34	Posibilidad de condiciones especiales de ejecución ligadas a la igualdad; en la AGE, el Consejo de Ministros fija los contratos en que serán obligatorias.
Subvenciones públicas	35	Las bases reguladoras podrán valorar actuaciones de efectiva igualdad como criterio de concesión.

5. Igualdad y medios de comunicación (Título III, arts. 36-41)

El Título III distingue con nitidez el nivel de exigencia según la **titularidad** del medio: a los **públicos** se les impone un deber activo de *velar y promover* a los **privados**, un deber de mínimos de *respetar* la igualdad, reforzado por la autorregulación fomentada desde las Administraciones. Se cierra con la calificación de la publicidad discriminatoria como **ilícita**.

Art.	Sujeto	Obligación
36	Medios de comunicación de titularidad pública	Velarán por transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres, y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad.
37	Corporación RTVE	En su función de servicio público persigue cuatro objetivos: reflejar la presencia de las mujeres, lenguaje no sexista , códigos de conducta por autorregulación y colaboración con campañas institucionales; promueve mujeres en puestos directivos.
38	Agencia EFE	Los mismos objetivos que RTVE, velando en especial por la utilización no sexista del lenguaje .
39	Medios de titularidad privada	Todos los medios respetarán la igualdad evitando cualquier discriminación; las Administraciones promueven acuerdos de autorregulación .
40	Autoridad audiovisual	Adoptará las medidas que procedan para asegurar un tratamiento de las mujeres conforme a los principios y valores constitucionales .
41	Publicidad	La publicidad que comporte una conducta discriminatoria se considera publicidad ilícita ,

		conforme a la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional.
--	--	---

MATIZ

Distinción de nivel de exigencia por titularidad: los medios **públicos** *velan* por una imagen igualitaria y *promueven* el principio (arts. 36-38); los **privados** solo *respetan* la igualdad evitando discriminación (art. 39), y las Administraciones **fomentan su autorregulación**. La publicidad que comporte conducta discriminatoria se califica como **publicidad ilícita** (art. 41).

TEMA 2

Epígrafe 3 — La igualdad en el ámbito laboral y en el empleo público

Los Títulos IV y V de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, trasladan el principio general de igualdad de trato y de oportunidades a los dos grandes ámbitos del trabajo. El **Título IV** («El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades», arts. 42-50) regula el **empleo privado**: empleabilidad, conciliación, planes de igualdad de las empresas y distintivo empresarial. El **Título V** («El principio de igualdad en el empleo público», arts. 51-68) proyecta ese mismo principio sobre las Administraciones públicas: criterios de actuación, presencia equilibrada, permisos y beneficios de conciliación y el Plan de Igualdad de la Administración General del Estado.

1. El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades (Título IV)

El Capítulo I del Título IV fija los dos instrumentos de partida en el ámbito laboral privado. El **art. 42** establece que las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios **aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo**, mejorando su empleabilidad y permanencia en el empleo mediante los programas de inserción laboral activa. El **art. 43** habilita la **negociación colectiva** para establecer medidas de acción positiva que favorezcan el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva de la igualdad en las condiciones de trabajo.

El Capítulo II («Igualdad y conciliación») se agota en el **art. 44**, que reconoce a trabajadores y trabajadoras los **derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral** de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. El precepto remite a la normativa laboral y de Seguridad Social el permiso y la prestación por **maternidad** y, para contribuir a un reparto más equilibrado, reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por **paternidad**.

2. Los planes de igualdad de las empresas (arts. 45-49)

El Capítulo III del Título IV es el núcleo del régimen empresarial. El **art. 45** delimita quién está obligado a elaborar un plan de igualdad; el **art. 46**, qué es y qué contiene.

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 **cincuenta 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.

MATIZ

El deber de elaborar un plan de igualdad recae sobre **tres grupos** de empresas: las de **cincuenta o más** trabajadores (45.2), las que así lo prevea su **convenio colectivo** (45.3) y las que lo acuerde la **autoridad laboral** como sustitutivo de sanciones accesorias en un procedimiento sancionador (45.4). Para las demás, la elaboración es **voluntaria** (45.5).

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:

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

El resto del art. 46 completa el régimen: el diagnóstico se elabora en el seno de la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad** (46.2, párrafo final); el plan incluye la **totalidad de la empresa**, sin perjuicio de acciones especiales por centros de trabajo (46.3); y el apartado 46.4 crea el **Registro de Planes de Igualdad de las Empresas**, en el que las empresas están **obligadas a inscribir** sus planes (46.5). El desarrollo reglamentario —contenido, auditorías salariales, seguimiento y régimen de inscripción— está en el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre** (46.6).

RECUERDA

Las nueve materias del diagnóstico previo (art. 46.2), en el orden literal del BOE: a) selección y contratación · b) clasificación profesional · c) formación · d) promoción profesional · e) condiciones de trabajo (con auditoría salarial) · f) ejercicio corresponsable · g) infrarrepresentación femenina · h) retribuciones · i) prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Cierran el capítulo tres preceptos accesorios: el **art. 47** garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores a la información sobre el contenido de los planes y la

consecución de sus objetivos (transparencia); el **art. 48** obliga a las empresas a promover condiciones de trabajo que **eviten delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral**, con especial atención al acoso sexual y por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital; y el **art. 49** prevé que el Gobierno establezca **medidas de fomento** de la adopción voluntaria de planes, especialmente para las pequeñas y medianas empresas.

3. El distintivo empresarial en materia de igualdad (art. 50)

El Capítulo IV del Título IV se reduce al **art. 50**, que encomienda al **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales** la creación de un **distintivo** para reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades, utilizable en el tráfico comercial y con fines publicitarios. Puede solicitarlo **cualquier empresa, de capital público o privado**, presentando un balance de los parámetros de igualdad implantados. Entre los criterios de concesión el precepto cita expresamente la **presencia equilibrada** de mujeres y hombres en los órganos de dirección y categorías profesionales, la adopción de planes de igualdad y la **publicidad no sexista** de los productos o servicios. El apartado 5 prevé que el Ministerio **retire el distintivo** a la empresa que deje de aplicar esas políticas.

El desarrollo reglamentario es el **Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre**, que denomina el distintivo «**Igualdad en la Empresa**», con una **vigencia inicial de cinco años** prorrogable por periodos iguales.

4. El principio de igualdad en el empleo público (Título V)

El Título V proyecta el principio de igualdad sobre las Administraciones públicas. Su Capítulo I contiene el **art. 51**, que impone a **todas las Administraciones**, en el ámbito de sus competencias, **siete criterios de actuación**:

Letra	Criterio de actuación (art. 51)
a	Remover obstáculos a la discriminación en el acceso al empleo público y en la carrera profesional
b	Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción

c	Fomentar la formación en igualdad , en el acceso y a lo largo de la carrera
d	Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración
e	Establecer medidas frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo
f	Eliminar cualquier discriminación retributiva , directa o indirecta, por razón de sexo
g	Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad

El **Capítulo II** aplica el principio de **presencia equilibrada** a la Administración General del Estado (AGE) y sus organismos vinculados o dependientes: el **art. 52** lo impone al Gobierno en el nombramiento de **titulares de órganos directivos** (considerados en su conjunto); el **art. 53**, a **tribunales y órganos de selección** de personal y a las comisiones de valoración de méritos, salvo razones fundadas, objetivas y motivadas; y el **art. 54**, a la designación de **representantes** de la AGE en órganos colegiados y en los consejos de administración de empresas participadas.

MATIZ

La **composición equilibrada** que exige el Título V no es paridad exacta. Según la **disposición adicional primera**, en el conjunto de que se trate las personas de cada sexo **no superarán el 60 %** ni serán **menos del 40 %**. Es una horquilla (40 %-60 %), no un reparto al 50 %, y se predica del conjunto, no de cada nombramiento aislado.

El **Capítulo III** agrupa las medidas concretas de igualdad en el empleo de la AGE, buena parte de ellas centradas en el **acceso** y en los **permisos y beneficios de conciliación**:

Art.	Medida
55	Informe de impacto de género en las convocatorias de pruebas selectivas de acceso, salvo casos de urgencia

56	Régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos y beneficios de protección a la maternidad y conciliación, más el permiso de paternidad
57	Cómputo del tiempo en las situaciones del art. 56 como mérito en los concursos de provisión de puestos
58	Licencia por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural para la funcionaria (mutualismo administrativo), con plenitud de derechos económicos
59	Derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta cuando coincidan con IT por embarazo, parto o lactancia, o con el permiso de maternidad o paternidad
60	Acciones positivas en formación: preferencia un año tras el reingreso y reserva de al menos el 40 % de las plazas de los cursos para el acceso de empleadas a puestos directivos
61	Formación para la igualdad en las pruebas de acceso y en los cursos de la AGE
62	Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, negociado con la representación legal del personal (compromiso de prevención, instrucción al personal, tratamiento reservado de las denuncias y personas responsables de atenderlas)
63	Evaluación sobre la igualdad en el empleo público: los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remiten al menos anualmente información desagregada por sexo (plantilla, grupo de titulación, complemento de destino y retribuciones)

El instrumento de planificación de este ámbito es el **art. 64**, que ordena al Gobierno aprobar un Plan de Igualdad en la AGE y en sus organismos vinculados o dependientes.

RECUERDA

Plan de Igualdad en la AGE (art. 64): lo aprueba el **Gobierno** al **inicio de cada legislatura**, se **negocia** con la representación legal de los empleados públicos y su cumplimiento es **evaluado anualmente por el Consejo de Ministros**. No confundir con el plan de igualdad de las empresas (arts. 45-46), de ámbito privado.

5. Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Capítulos IV y V)

El Título V se cierra con dos capítulos que extienden el principio de igualdad a los cuerpos de naturaleza militar y policial. El **Capítulo IV** («Fuerzas Armadas», arts. 65-66) dispone que las normas sobre personal de las Fuerzas Armadas **procurarán** la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en especial en el régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas (art. 65), y que las normas generales sobre igualdad, protección frente a la violencia de género y la violencia sexual y conciliación de la vida personal, familiar y profesional se aplican a las Fuerzas Armadas con las adaptaciones que resulten necesarias (art. 66).

El **Capítulo V** («Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado», arts. 67-68) hace lo propio con los cuerpos policiales, entre los que se integra la **Guardia Civil**. El **art. 67** ordena que las normas reguladoras de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado **promuevan** 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. El **art. 68** extiende a estos cuerpos las normas generales sobre igualdad, prevención de la violencia de género y la violencia sexual y conciliación, adaptándose a las peculiaridades de las funciones que tienen encomendadas y en los términos establecidos por su normativa específica.

MATIZ

Fuerzas Armadas (art. 65) vs. Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (art. 67). El art. 65 emplea el verbo «**procurarán**» la efectividad del principio de igualdad; el art. 67, referido a los cuerpos policiales —entre ellos la Guardia Civil—, usa «**promoverán**» la igualdad efectiva **impidiendo cualquier situación de discriminación profesional**. En ambos casos la materia se ciñe al acceso, la formación, los ascensos, los destinos y las situaciones administrativas.

TEMA 2

Epígrafe 4 — Bienes y servicios, responsabilidad social y disposiciones organizativas

Los Títulos VI, VII y VIII cierran la parte final de la LO 3/2007: extienden el principio de igualdad al **mercado de consumo** (acceso a bienes y servicios), lo proyectan sobre la actuación **voluntaria de las empresas** (responsabilidad social y presencia en los consejos de administración) y, por último, diseñan los **órganos administrativos** encargados de coordinar e impulsar la política de igualdad. Cierra el bloque la definición transversal de *composición equilibrada* de la disposición adicional primera.

1. Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios (Título VI, arts. 69-72)

El Título VI traslada el principio de igualdad de trato al **suministro de bienes y servicios disponibles para el público**. El **art. 69** obliga a toda persona física o jurídica —del sector público o privado— que suministre bienes o servicios ofrecidos **fuera del ámbito de la vida privada y familiar** a evitar discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo (ap. 1). Esta obligación **no afecta a la libertad de contratación** ni a la de elegir a la otra parte contratante, siempre que dicha elección no venga determinada por el sexo (ap. 2), y admite **diferencias de trato** cuando estén justificadas por un propósito legítimo y los medios sean adecuados y necesarios (ap. 3).

Los tres artículos restantes concretan supuestos sensibles:

- **Art. 70 — Protección en situación de embarazo.** Ningún contratante podrá indagar sobre la situación de embarazo de una mujer demandante de bienes o servicios, *salvo* por razones de protección de su salud.
- **Art. 71 — Factores actuariales.** Se prohíben los contratos de seguros o servicios financieros afines que, al considerar el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones, generen diferencias entre las personas aseguradas; los costes del embarazo y el parto no justifican diferencias en las personas consideradas individualmente.

- **Art. 72 — Consecuencias del incumplimiento.** Quien sufra una conducta discriminatoria del art. 69 tiene derecho a **indemnización** por los daños y perjuicios sufridos (ap. 1); en seguros y servicios financieros, el incumplimiento del art. 71 otorga al perjudicado el derecho a reclamar la **asimilación de sus primas y prestaciones a las del sexo más beneficiado**, manteniéndose en lo demás la validez y eficacia del contrato (ap. 2).

RECUERDA

Título VI — dos datos que caen en test. El sexo **no** puede usarse como factor de cálculo de primas y prestaciones en seguros (art. 71); si se infringe, el perjudicado reclama la **asimilación al sexo más beneficiado** sin que se anule el resto del contrato (art. 72.2). Las diferencias de trato solo son lícitas si hay **propósito legítimo** y medios **adecuados y necesarios** (art. 69.3).

2. La igualdad en la responsabilidad social de las empresas (Título VII, arts. 73-74)

El Título VII regula la igualdad como contenido **voluntario** de la responsabilidad social empresarial. El **art. 73** permite a las empresas asumir, con carácter voluntario, acciones de responsabilidad social —medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza— destinadas a promover la igualdad en su seno o en su entorno social; tales acciones **pueden concertarse** con la representación de los trabajadores, las organizaciones de consumidores y usuarios, las asociaciones de defensa de la igualdad y los Organismos de Igualdad, e **informarse** a la representación de los trabajadores cuando no se concierten con ella. A las medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.

El **art. 74** habilita a las empresas a hacer **uso publicitario** de esas acciones conforme a la legislación general de publicidad, y legitima al **Instituto de la Mujer** —u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas— para ejercer la **acción de cesación** cuando aprecien un supuesto de publicidad engañosa.

3. Participación de las mujeres en los consejos de administración (art. 75)

Dentro del Título VII, el art. 75 es la única previsión de la ley con literalidad relevante: fija un objetivo de presencia equilibrada en el órgano de gobierno de las grandes sociedades mercantiles.

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.

MATIZ

De la recomendación del art. 75 a la paridad obligatoria. El art. 75 emplea «*procurarán*»: es una recomendación de resultado, no un mandato exigible, con horizonte de ocho años y solo para sociedades con cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada. La **LO 2/2024, de representación paritaria y presencia equilibrada** —que transpone la Directiva (UE) 2022/2381 sobre mujeres en los consejos— convierte esa aspiración en **obligación vinculante** para las sociedades cotizadas y de mayor tamaño.

4. La presencia o composición equilibrada (disposición adicional primera): la regla del 60/40

Tanto el art. 75 como la composición de los órganos públicos remiten a un concepto que la ley define de forma unitaria en su disposición adicional primera.

Disposición adicional primera · Presencia o composición equilibrada

A los efectos de esta Ley, se entenderá por **composición equilibrada** la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el **conjunto** a que se refiera, las personas de cada sexo **no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento**.

RECUERDA

Composición equilibrada = 60/40 referido al CONJUNTO. Ninguno de los sexos puede superar el **60 %** ni ser inferior al **40 %** en el conjunto del órgano considerado. No exige paridad exacta del 50 % ni se mide en cada nombramiento individual, sino sobre el conjunto.

5. Disposiciones organizativas (Título VIII, arts. 76-78)

El Título VIII articula tres órganos con funciones complementarias: la **Comisión Interministerial** (coordinación entre ministerios), las **Unidades de Igualdad** (red descentralizada en cada ministerio) y el **Consejo de Participación de la Mujer** (cauce de participación social). Cada uno remite su desarrollo a un reglamento propio.

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**.

Órgano	Función esencial	Naturaleza	Norma de desarrollo
Comisión Interministerial de Igualdad (art. 76)	Coordinación de políticas y medidas entre departamentos ministeriales.	Órgano colegiado interministerial.	RD 1370/2007, de 19 de octubre.
Unidades de Igualdad (art. 77)	Desarrollo interno por Ministerio: estadísticas, estudios, informes de impacto de género, formación y vigilancia del cumplimiento (5 funciones a-e).	Órgano directivo de cada Ministerio; existe en todos los Ministerios.	RD 259/2019, de 12 de abril.
Consejo de Participación de la Mujer (art. 78)	Consulta y asesoramiento cauce de participación de las mujeres.	Órgano colegiado con AA.PP. + asociaciones de mujeres de ámbito estatal.	RD 1791/2009, de 20 de noviembre.

MATIZ

Comisión, Unidades y Consejo: tres figuras que no deben confundirse. La **Comisión Interministerial** *coordina* entre departamentos ministeriales. Las **Unidades de Igualdad** son la red descentralizada del principio: hay una en cada ministerio, encomendada a un órgano **directivo**, con cinco funciones internas (a-e del art. 77). El **Consejo de Participación de la Mujer** es órgano de *consulta* y cauce de participación de las mujeres, no de coordinación.

TU OPOSICIÓN, EN UNA APP

El temario que tienes en las manos cobra vida en la app Persevera, con todo para estudiarlo:

tests · psicotécnicos · flashcards con repaso espaciado · supuestos
cursos · simulacros · mapas mentales · tutor IA · planificador

7 días de prueba · Suscripción sin permanencia: cancelas cuando quieras.

**APP STORE**

para iPhone y iPad

**GOOGLE PLAY**

para Android

**EN LA WEB**app.perseveraoposiciones.com

DEL MISMO EQUIPO



Eroodite — Estudia cualquier cosa con IA

Persevera es para tu oposición. **Eroodite, para todo lo demás:** tu carrera universitaria, otras oposiciones o cualquier material que caiga en tus manos. Sube tus apuntes, PDFs, vídeos de YouTube o fotos y su inteligencia artificial te crea al momento exámenes, fichas de repaso, resúmenes y mapas mentales. Con un tutor con IA que resuelve dudas —hasta las que le haces una foto—, repaso espaciado y modo concentración.

Tus apuntes, listos para estudiar en segundos. Empieza gratis.

**APP STORE**

para iPhone y iPad

**GOOGLE PLAY**

para Android