

## LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS Y OTRAS MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD (Cap. 3)

### Elaboración y aplicación de los planes de igualdad (Art. 45)

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.

En el caso de las **empresas** de **150** 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**.

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.

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.

### Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas (Art. 46)

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.

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**”.

Se crea un **Registro de Planes de Igualdad de las Empresas**, como parte de los **Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo**

Las **empresas** están **obligadas** a **inscribir** sus **planes de igualdad** en el citado **registro**.

### Transparencia en la implantación del plan de igualdad (Art. 47)

Se garantiza el **acceso** de la <sup>1</sup>**representación legal de los trabajadores** y trabajadoras o, en su defecto, de los propios <sup>2</sup>**trabajadores** y trabajadoras, a la **información** sobre el contenido de los <sup>1</sup>**Planes de igualdad** y la consecución de sus <sup>2</sup>**objetivos**.

### Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (Art. 48)

Las **empresas** deberán:

- Promover **condiciones de trabajo** que **eviten** el **acoso sexual** y el **acoso por razón de sexo**.
- Arbitrar **procedimientos específicos** para su <sup>1</sup>**prevención** y para dar cauce a las <sup>2</sup>**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**.

Los **representantes de los trabajadores** deberán **contribuir** a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la <sup>1</sup>**sensibilización** de los **trabajadores** y trabajadoras frente al mismo y la <sup>2</sup>**información** a la **dirección de la empresa** de las **conductas** o **comportamientos** de que **tuvieran conocimiento** y que **podieran propiciarlo**.

### Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad (Art. 49)

Para **impulsar** la **adopción voluntaria** de **planes de igualdad**, el **Gobierno** establecerá **medidas de fomento**, especialmente dirigidas a las **pequeñas** y las **medianas empresas (PYMES)**, que **incluirán** el **apoyo técnico** necesario.

## DISTINTIVO EN MATERIA DE IGUALDAD (Cap. 4)

### Distintivo para las empresas en materia de igualdad (Art. 50)

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 <sup>1</sup>**tráfico comercial** de la empresa y con <sup>2</sup>**finés publicitarios**.



Para **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.

Para la **concesión** de este distintivo **se tendrán en cuenta**, entre otros criterios, la <sup>1</sup>**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 <sup>3</sup>**planes de igualdad** u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la <sup>4</sup>**publicidad no sexista** de los productos o servicios de la empresa.

El **Ministerio de Igualdad** controlará que las empresas que obtengan el distintivo **mantengan permanentemente** la aplicación de **políticas de igualdad** de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, **en caso de incumplirlas**, les **retirará** el **distintivo**.

## EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO (Tít. 5)

### CRITERIOS DE ACTUACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (Cap. 1)

#### Criterios de actuación de las Administraciones públicas (Art. 51)

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

- **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 <sup>1</sup>**acceso** al **empleo público** y en el desarrollo de la <sup>2</sup>**carrera profesional**.
- **Facilitar** la **conciliación** de la vida **personal, familiar y laboral**, sin menoscabo de la **promoción profesional**.
- **Fomentar** la **formación en igualdad**, tanto en el **acceso** al empleo público como a lo largo de la **carrera profesional**.
- **Promover** la **presencia equilibrada** de mujeres y hombres en los **órganos de selección y valoración**.
- **Establecer medidas** efectivas de **protección** frente al **acoso sexual** y al **acoso por razón de sexo**.
- **Establecer medidas** efectivas para **eliminar** cualquier **discriminación retributiva**, directa o indirecta, por razón de sexo.
- **Evaluar periódicamente** la **efectividad** del **principio de igualdad** en sus respectivos ámbitos de actuación.

## EL PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y EN LOS ORGANISMOS PÚBLICOS VINCULADOS O DEPENDIENTES DE ELLA (Cap. 2)

### Presencia equilibrada en los órganos directivos (Art. 52)

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.

### Presencia equilibrada en los órganos de selección (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**.

### Presencia equilibrada en los consejos de administración de las empresas (Art. 54)

La **Administración General del Estado** y los **organismos públicos vinculados o dependientes** de ella designarán a sus **representantes** en <sup>1</sup>**órganos colegiados**, <sup>2</sup>**comités de personas expertas** o <sup>3</sup>**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**.

## MEDIDAS DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PARA LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y PARA LOS ORGANISMOS PÚBLICOS VINCULADOS O DEPENDIENTES DE ELLA (Cap. 3)

### Protección a la maternidad, paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Art. 56)

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 <sup>1</sup>**régimen de excedencias**, <sup>2</sup>**reducciones de jornada**, <sup>3</sup>**permisos** u <sup>4</sup>**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.

### Conciliación y provisión de puestos de trabajo (Art. 57)

En las **bases** de los **concursos** para la provisión de **puestos de trabajo** se **computará**, a los efectos de <sup>1</sup>**valoración del trabajo** desarrollado y de los correspondientes <sup>2</sup>**méritos**, el <sup>3</sup>**tiempo** que las personas

candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior (excedencia por cuidado de hijos, permisos paternidad...)

#### **Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia** (Art. 58)

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**

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

#### **Vacaciones** (Art. 59)

Cuando el **periodo de vacaciones** coincida con una <sup>1</sup>**incapacidad temporal** por **embarazo, parto** o **lactancia natural**, o con el <sup>2</sup>**permiso de maternidad**, o con su ampliación el <sup>3</sup>**permiso 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**.

#### **Acciones positivas en las actividades de formación** (Art. 60)

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 <sup>1</sup>**permiso** de **maternidad** o **paternidad**, o hayan reingresado desde la situación de <sup>2</sup>**excedencia** por **guarda legal** y **atención a personas mayores dependientes** o **personas con discapacidad**.

Con el fin de **facilitar** la <sup>1</sup>**promoción profesional** de las empleadas públicas y su <sup>2</sup>**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 **aquellas** que **reúnan** los **requisitos** establecidos.

#### **Formación para la igualdad** (Art. 61)

Todas las **pruebas de acceso** al **empleo público** de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella **contemplan** el **estudio** y la **aplicación** del **principio de igualdad** entre mujeres y hombres en los **diversos ámbitos** de la **función pública**.

La **Administración General del Estado** y los **organismos públicos** vinculados o dependientes de ella impartirán  **cursos de formación** sobre la <sup>1</sup>**igualdad de trato y oportunidades** entre mujeres y hombres y sobre <sup>2</sup>**prevención de la violencia de género**, que se dirigirán a **todo su personal**.

#### **Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo** (Art. 62)

Para la **prevención** del **acoso sexual** y del **acoso por razón de sexo**, las **AAPP negociarán** con la **representación legal de las trabajadoras** y trabajadores, un **protocolo de actuación** que comprenderá, al menos, los siguientes **principios**:

- 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**.
- La **instrucción** a todo el **personal** de su deber de <sup>1</sup>**respetar la dignidad de las personas** y su <sup>2</sup>**derecho a la intimidad**, así como la <sup>3</sup>**igualdad de trato** entre mujeres y hombres.
- 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.
- La **identificación** de las **personas responsables** de atender a quienes formulen una **queja** o **denuncia**.

**Plan de Igualdad en la AGE** (Art. 64)

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 <sup>1</sup>**objetivos** a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las <sup>2</sup>**estrategias** o <sup>3</sup>**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**.

**FUERZAS ARMADAS** (Cap. 4)**Principio de igualdad en las Fuerzas Armadas** (Art. 65)

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 <sup>1</sup>**acceso**, <sup>2</sup>**formación**, <sup>3</sup>**ascensos**, <sup>4</sup>**destinos** y <sup>5</sup>**situaciones administrativas**.

**Aplicación de las normas a las Fuerzas Armadas** (Art. 66)

Las **normas** referidas al personal de las AAPP en <sup>1</sup>**materia de igualdad**, <sup>2</sup>**prevención de la violencia de género** y <sup>3</sup>**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**.

**FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO** (Cap. 5)**Principio de igualdad en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado** (Art. 67)

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 <sup>1</sup>**acceso**, <sup>2</sup>**formación**, <sup>3</sup>**ascensos**, <sup>4</sup>**destinos** y <sup>5</sup>**situaciones administrativas**.

**Aplicación de las normas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado** (Art. 68)

Las **normas** referidas al personal al servicio de las Administraciones públicas en **materia de** <sup>1</sup>**igualdad**, <sup>2</sup>**prevención de la violencia de género** y <sup>3</sup>**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**.

**DISPOSICIONES ORGANIZATIVAS** (Tít. 8)**Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres** (Art. 76)

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.

**Las Unidades de Igualdad** (Art. 77)

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:

- **Recabar** la **información estadística** elaborada por los **órganos del Ministerio** y **asesorar** a los mismos en relación con su elaboración.
- **Elaborar estudios** con la finalidad de **promover la igualdad** entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento.