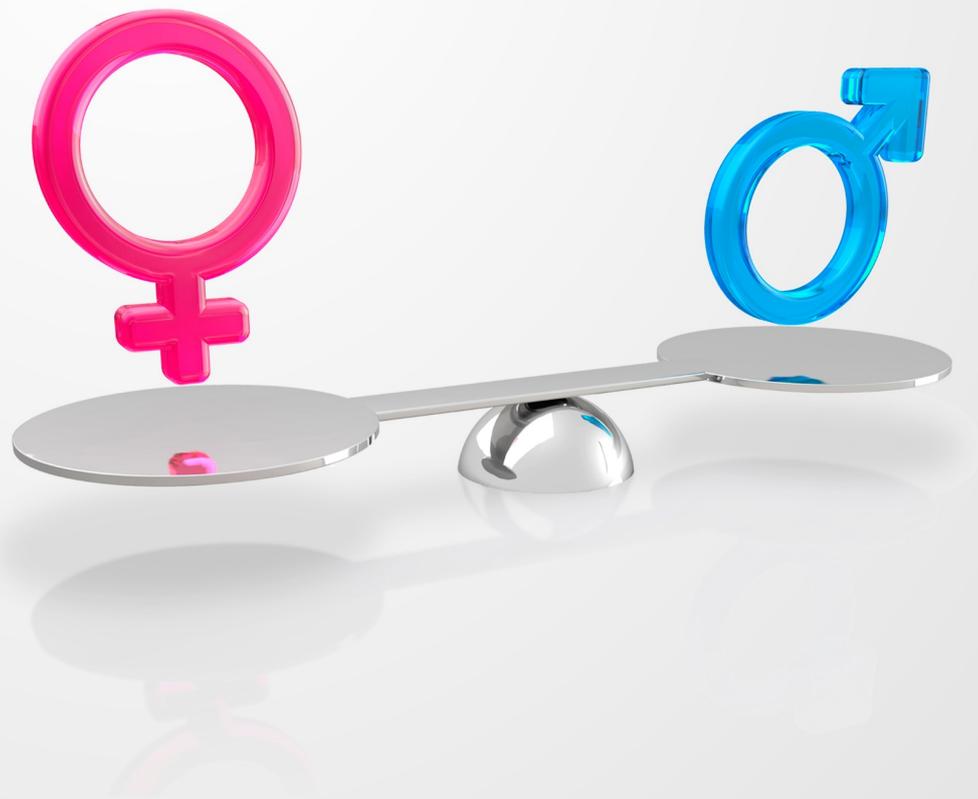


Tema 18



Igualdad

TÍTULO PRELIMINAR

Objeto de la Ley (Art. 1)

Las **mujeres** y los **hombres** son **iguales** en **dignidad humana**, e iguales en **derechos** y **deberes**.

Esta Ley tiene por objeto **hacer efectivo** el **derecho de igualdad de trato** y de **oportunidades** entre **mujeres y hombres**, en **particular** mediante la **eliminación** de la **discriminación de la mujer**, sea cual fuere su circunstancia o condición, en **cualesquiera** de los **ámbitos de la vida** y, **singularmente**, en las esferas **política**, **civil**, **laboral**, **económica**, **social** y **cultural** para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14* de la Constitución, alcanzar una **sociedad** más **democrática**, más **justa** y más **solidaria**.*

La **Ley establece principios de actuación** de los Poderes Públicos, **regula derechos y deberes** de las personas **físicas y jurídicas**, tanto **públicas** como **privadas**, y prevé **medidas** destinadas a **eliminar** y **corregir** en los sectores público y privado, toda forma de **discriminación por razón de sexo**.

Ámbito de aplicación (Art. 2)

Todas las personas gozarán de los **derechos derivados** del **principio de igualdad de trato** y de la **prohibición de discriminación por razón de sexo**.

Las **obligaciones** establecidas en esta Ley serán de aplicación a **toda persona, física o jurídica**, que se encuentre o actúe en **territorio español**, cualquiera que fuese su **nacionalidad, domicilio o residencia**.

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (Tít. 1)

Principio de igualdad de trato (Art. 3)

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 principio de igualdad se integrará en la interpretación de las normas (Art. 4)

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**.

Acceso al empleo, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo y organizaciones (Art. 5)

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** (autónomo), 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.

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

Discriminación directa e indirecta (Art. 6)

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 sexo**, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan **justificarse objetivamente** en atención a una ¹**finalidad legítima** y que los ²**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**.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo (Art. 7)

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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** ¹**intimidatorio**, ²**degradante** u ¹**ofensivo**.*

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** ¹**intimidatorio**, ²**degradante** u ³**ofensivo**.*

Se considerarán en todo caso **discriminatorios** el ¹**acoso sexual** y el ²**acoso por razón de sexo**.*

El **condicionamiento** de un **derecho** o de una **expectativa de derecho** a la **aceptación** de una situación constitutiva de ¹**acoso sexual** o de ²**acoso por razón de sexo** se considerará también **acto de discriminación por razón de sexo**.*

Discriminación por embarazo o maternidad (Art. 8)

Constituye “**discriminación directa por razón de sexo**” todo **trato desfavorable** a las **mujeres** relacionado con el **embarazo** o la **maternidad**.*

Indemnidad frente a represalias (Art. 9)

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 ¹**queja**, ²**reclamación**, ³**denuncia**, ⁴**demanda** o ⁵**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.*

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (Art. 10)

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 ¹**reales**, ²**efectivas** y ³**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.*

Medidas específicas (Art. 11)

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.

Tutela judicial efectiva (Art. 12)

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**.*

La **capacidad** y **legitimación** para **intervenir** en los **procesos** ¹civiles, ²sociales y ³contencioso-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**.*

Prueba de la ausencia de discriminación (Art. 13)

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.

Lo establecido en el **apartado anterior** **no** será de **aplicación** a los **procesos penales**.

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD (Tít. 2)

PRINCIPIOS GENERALES (Cap. 1)

Criterios generales de actuación (Art. 14)

A los fines de esta Ley, serán **criterios generales de actuación** de los **Poderes Públicos**:

- El **compromiso** con la **efectividad** del **derecho constitucional** de **igualdad** entre mujeres y hombres.
- La **integración** del **principio** de **igualdad** de **trato** y de **oportunidades** en el conjunto de las **políticas** ¹económica, ²laboral, ³social, ⁴cultural y ⁵artística, con el fin de **evitar** la **segregación laboral*** y **eliminar** las **diferencias retributivas**, así como **potenciar** el ¹**crecimiento del empresariado femenino** en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el ²**valor del trabajo** de las **mujeres**, **incluido el doméstico**.
- La **colaboración** y **cooperación** entre las distintas **Administraciones públicas** en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
- La **participación equilibrada** de mujeres y hombres en las **candidaturas electorales** y en la **toma de decisiones**.
- La adopción de las **medidas necesarias** para la **erradicación** de la ¹**violencia de género**, la ²**violencia familiar** y todas las formas de ³**acoso sexual** y ⁴**acoso por razón de sexo**.
- La **consideración** de las singulares **dificultades** en que se encuentran las **mujeres** de **colectivos** de **especial vulnerabilidad** como son las que pertenecen a ¹**minorías**, las mujeres ²**migrantes**, las ³**niñas**, las mujeres con ⁴**discapacidad**, las mujeres ⁵**mayores**, las mujeres ⁶**viudas** y las mujeres ⁷**víctimas de violencia de género**, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, **medidas de acción positiva***.
- La **protección de la maternidad**, con **especial atención** a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del ¹**embarazo**, ²**parto** y ³**lactancia**.
- El establecimiento de medidas que aseguren la **conciliación** del ¹**trabajo** y de la ²**vida personal y familiar** de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la **corresponsabilidad** (responsabilidad compartida) en las ¹**labores domésticas** y en la ²**atención a la familia**.
- El fomento de **instrumentos de colaboración** entre las distintas ¹**AAPP** y los ²**agentes sociales**, las ³**asociaciones de mujeres** y ⁴**otras entidades privadas**.
- El fomento de la **efectividad** del **principio de igualdad** entre mujeres y hombres en las **relaciones entre particulares***.
- La implantación de un **lenguaje no sexista** en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las **relaciones sociales, culturales y artísticas**.

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

Transversalidad del principio de igualdad (Art. 15)

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 **¹disposiciones normativas**, en la definición y presupuestación de **²políticas públicas** en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus **³actividades**.

Presencia equilibrada en cargos de responsabilidad (Art. 16)

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.

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (Art. 17)

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 **¹igualdad entre mujeres y hombres** y **²eliminar la discriminación por razón de sexo**.

Informe periódico de la efectividad de las actuaciones (Art. 18)

En los términos que reglamentariamente se determinen, el **Gobierno** elaborará un **¹informe periódico** sobre el conjunto de sus **actuaciones** en relación con la **efectividad** del **principio de igualdad** entre mujeres y hombres. De este informe se **²dará cuenta** a las **Cortes Generales**.

Informes de impacto de género (Art. 19)

Los **¹proyectos de disposiciones de carácter general*** y los **²planes 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***.

Adecuación de las estadísticas y estudios (Art. 20)

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:

- **Incluir** sistemáticamente la **variable de sexo** en las **estadísticas, encuestas** y **recogida de datos** que lleven a cabo.
- **Establecer** e **incluir** en las operaciones estadísticas **nuevos indicadores** que posibiliten un **mejor conocimiento** de las **diferencias** en los **¹valores, ²roles, ³situaciones, ⁴condiciones, ⁵aspiraciones** y **⁶necesidades** de **mujeres y hombres**, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- **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.
- Realizar **muestras** lo **suficientemente amplias** como para que las diversas variables incluidas puedan ser **explotadas** y **analizadas** en función de la **variable de sexo**.
- **Explotar** los **datos** de que disponen de modo que se puedan **conocer** las diferentes **¹situaciones, ²condiciones, ³aspiraciones** y **⁴necesidades** de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- **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.

Colaboración entre las Administraciones públicas (Art. 21)

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 (Estado y CCAA).

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**.

Acciones de planificación equitativa de los tiempos (Art. 22)

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**.

IGUALDAD Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN (Tít. 3)

La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad pública (Art. 36)

Los **medios de comunicación social** de **titularidad pública** velarán por la **transmisión** de una **imagen igualitaria**, **plural** y **no estereotipada** de **mujeres** y **hombres** en la sociedad, y promoverán el **conocimiento** y la **difusión** del **principio** de **igualdad** entre mujeres y hombres.

Corporación RTVE (Art. 37)

La **Corporación RTVE**, en el ejercicio de su función de **servicio público**, perseguirá en su **programación** los siguientes **objetivos**:

- Reflejar adecuadamente la **presencia** de las **mujeres** en los diversos **ámbitos** de la **vida social**.
- Utilizar el **lenguaje** en forma **no sexista**.
- Adoptar, mediante la **autorregulación**, **códigos de conducta** tendentes a **transmitir** el contenido del **principio** de **igualdad**.
- Colaborar con las **campañas institucionales** dirigidas a **fomentar** la **igualdad** entre mujeres y hombres y a **erradicar** la **violencia** contra las mujeres.

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

Agencia EFE (Art. 38)

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

- Reflejar adecuadamente la **presencia** de la **mujer** en los diversos **ámbitos** de la **vida social**.
- Utilizar el **lenguaje** en **forma no sexista**.
- Adoptar, mediante la autorregulación, **códigos de conducta** tendentes a **transmitir** el contenido del **principio** de **igualdad**.
- Colaborar con las **campañas institucionales** dirigidas a **fomentar** la **igualdad** entre mujeres y hombres y a **erradicar** la **violencia** contra las mujeres.

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

La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad privada (Art. 39)

Todos los **medios de comunicación** respetarán la **igualdad** entre mujeres y hombres, **evitando** cualquier forma de **discriminación**.

Las **Administraciones públicas** promoverán la adopción por parte de los **medios de comunicación** de **acuerdos de autorregulación** que **contribuyan** al **cumplimiento** de la legislación en materia de **igualdad** entre mujeres y hombres, **incluyendo** las actividades de **venta** y **publicidad** que en aquellos se desarrollen.

Autoridad audiovisual (Art. 40)

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

Igualdad y publicidad (Art. 41)

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

LA IGUALDAD EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS (Tít. 7)

Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad (Art. 73)

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

La realización de estas **acciones** podrá ser **concertada** con la **representación** de los **trabajadores** y las trabajadoras, las **organizaciones** de **consumidores** y consumidoras y usuarios y usuarias, las **asociaciones** cuyo fin primordial sea la **defensa** de la **igualdad** de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad.

Se **informará** a los **representantes** de los **trabajadores** de las acciones que **no se concierten** con los mismos.

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

Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad (Art. 74)

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

El **Instituto de la Mujer**, u órganos equivalentes de las **Comunidades Autónomas**, estarán legitimados para ejercer la **acción** de **cesación** cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de **publicidad engañosa**.

Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles (Art. 75)

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 **8 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.

EL DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (Tít. 4)

IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO LABORAL (Cap. 1)

Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres (Art. 42)

Las **políticas de empleo** tendrán como uno de sus **objetivos** prioritarios ¹aumentar la **participación** de las mujeres en el **mercado de trabajo** y ²avanzar 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**.

Los **Programas de inserción laboral activa** comprenderán **todos** los ¹niveles educativos y ²edad de las mujeres, **incluyendo** los de **Formación Profesional**, **Escuelas Taller** y **Casas de Oficios**, dirigidos a **personas en desempleo**, se podrán destinar **prioritariamente** a ¹colectivos específicos de mujeres o contemplar una ²determinada proporción de mujeres*.

Negociación colectiva (Art. 43)

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la **negociación colectiva** se podrán **establecer medidas de acción positiva** para ¹favorecer el **acceso** de las mujeres al **empleo** y la ²aplicación efectiva del principio de **igualdad de trato y no discriminación** en las **condiciones de trabajo** entre mujeres y hombres.

IGUALDAD Y CONCILIACIÓN (Cap. 2)

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Art. 44)

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.

El **permiso** y la **prestación** por **maternidad** se concederán en los términos previstos en la **normativa laboral** y de **Seguridad Social**.

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**.

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 ²**convenio colectivo** que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

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 ³**sustitución** de las **sanciones** accesorias por la **elaboración y aplicación** de dicho **plan de igualdad**, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.

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 ¹**alcanzar** en la empresa la **igualdad** de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a ²**eliminar** la **discriminación** por **razón de sexo**.

Los **planes de igualdad** fijarán los concretos ¹**objetivos** de igualdad a alcanzar, las ²**estrategias** y ³**prácticas** a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de ⁴**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** ¹**personal**, ²**familiar** y ³**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.

Los **planes de igualdad** incluirán la **totalidad** de una **empresa**, **sin perjuicio** del establecimiento de **acciones especiales** adecuadas respecto a **determinados centros de trabajo**.

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 ¹**Dirección General de Trabajo** del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las ²**Autoridades Laborales de las CCAA**.

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

Reglamentariamente se **desarrollará** el ¹**diagnóstico**, los ²**contenidos**, las ³**materias**, las ⁴**auditorías salariales**, los ⁵**sistemas de seguimiento y evaluación** de los **planes de igualdad**; así como el ⁶**Registro de Planes de Igualdad**, en lo relativo a su **constitución**, **características** y **condiciones** para la inscripción y acceso.

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

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

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 ¹**prevención** y para dar cauce a las ²**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 ¹**sensibilización** de los **trabajadores** y trabajadoras frente al mismo y la ²**información** a la **dirección de la empresa** de las **conductas** o **comportamientos** de que **tuvieran conocimiento** y que **pudieran 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 ¹**tráfico comercial** de la empresa y con ²**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.

Reglamentariamente, se determinarán la ¹**denominación** de este distintivo, el ²**procedimiento** y las ³**condiciones** para su **concesión**, las ⁴**facultades** derivadas de su obtención y las ⁵**condiciones de difusión institucional** de las empresas que lo obtengan y de las ⁶**políticas de igualdad aplicadas** por ellas.

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

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 **retirá** 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 **acceso** al **empleo público** y en el desarrollo de la **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**.

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**.

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 **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.

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

Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público (Art. 55)

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**.

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 **1régimen de excedencias**, **2reducciones de jornada**, **3permisos** u **4otros 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 **1valoración del trabajo** desarrollado y de los correspondientes **2méritos**, el **3tiempo** 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**, 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**.

Vacaciones (Art. 59)

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 **1incapacidad temporal** por **embarazo, parto** o **lactancia natural**, o con el **2permiso de maternidad**, o con su ampliación el **3permiso 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 **1permiso** de **maternidad** o **paternidad**, o hayan reingresado desde la situación de **2excedencia** por **guarda legal** y **atención a personas mayores dependientes** o **personas con discapacidad**.

Con el fin de **facilitar** la **1promoción profesional** de las empleadas públicas y su **2acceso** 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 **contemplarán** 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 **igualdad de trato y oportunidades** entre mujeres y hombres y sobre **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 **respetar la dignidad de las personas** y su **derecho a la intimidad**, así como la **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**.

Evaluación sobre la igualdad en el empleo público (Art. 63)

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.

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 **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**.

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 **acceso**, **formación**, **ascensos**, **destinos** y **situaciones administrativas**.

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

Las **normas** referidas al personal de las AAPP 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**.

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 ¹**acceso**, ²**formación**, ³**ascensos**, ⁴**destinos** y ⁵**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 ¹**igualdad**, ²**prevención de la violencia de género** y ³**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**.

IGUALDAD DE TRATO EN EL ACCESO A BIENES Y SERVICIOS Y SU SUMINISTRO (Tít. 6)

Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios (Art. 69)

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**.

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**.

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**.*

Protección en situación de embarazo (Art. 70)

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**.*

Cálculo de seguros y servicios financieros (Art. 71)

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**.

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.*

Consecuencias del incumplimiento de las prohibiciones (Art. 72)

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**.

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 (actos nulos, indemnizaciones y sanciones), 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.

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.

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

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.
- **Asesorar** a los órganos competentes del Departamento en la **elaboración** del **informe** sobre **impacto** por **razón de género**.
- **Fomentar** el **conocimiento** por el personal del Departamento del **alcance** y **significado** del **principio de igualdad** mediante la formulación de **propuestas de acciones formativas**.
- **Velar** por el **cumplimiento** de ¹esta Ley y por la ²aplicación efectiva del **principio de igualdad**.

Consejo de Participación de la Mujer (Art. 78)

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 ¹**consecución efectiva** del **principio de igualdad** de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la ²**lucha contra la discriminación por razón de sexo**.

Reglamentariamente, se establecerán su **régimen** de ¹**funcionamiento**, ²**competencias** y ³**composición**, garantizándose, en todo caso, la **participación** del conjunto de las ¹**Administraciones públicas** y de las ²**asociaciones y organizaciones de mujeres** de ámbito **estatal**.