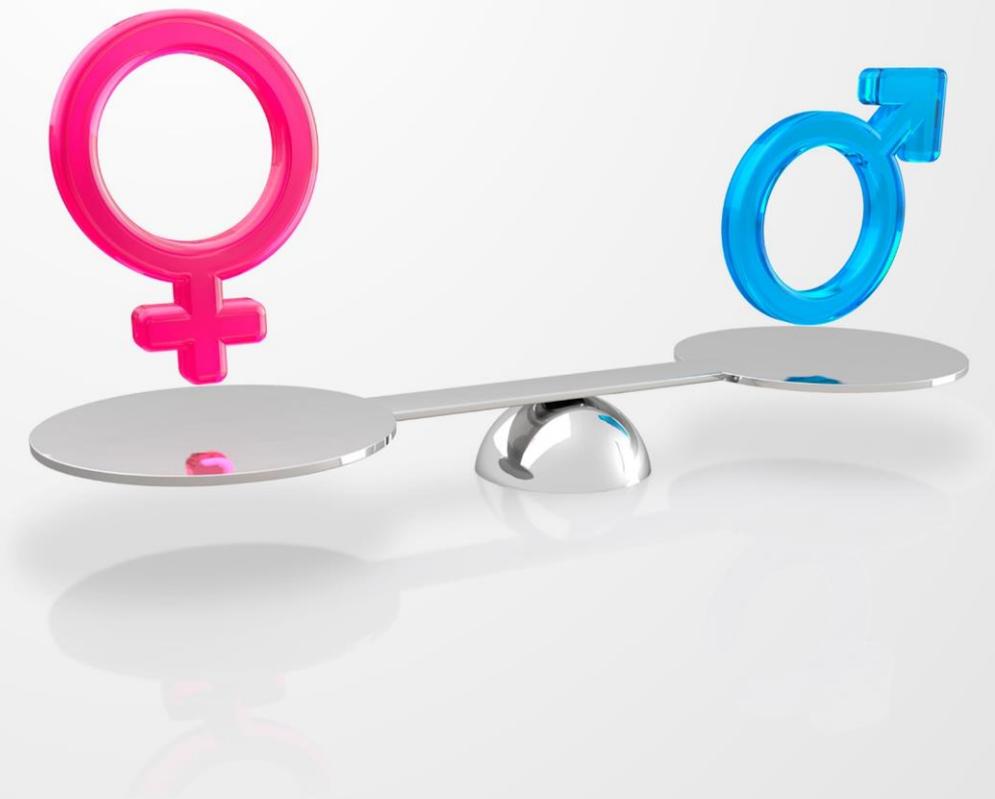


# Tema 18



# Igualdad

## TÍTULO PRELIMINAR

### Objeto de la Ley (Art. 1)

Las **mujeres** y los **hombres** son **iguales** en **1dignidad humana**, e iguales en **2derechos** y **3deberes**.

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 **1cualquiera** de los **ámbitos de la vida** y, **singularmente**, en las esferas **2política**, **3civil**, **4laboral**, **5económica**, **6social** y **7cultural** 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 **1principio** de **igualdad de trato** y de la **2prohibición** 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 **1maternidad**, la asunción de **2obligaciones familiares** y el **3estado 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 **1acceso al empleo**, incluso al **trabajo por cuenta propia** (autónomo), en la **2formación profesional**, en la **3promoción profesional**, en las **4condiciones de trabajo**, incluidas las **retributivas** y las de **despido**, y en la afiliación y participación en las **5organizaciones sindicales y empresariales**, o en **6cualquier organización** cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las **7prestaciones** 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 <sup>1</sup>**finalidad legítima** y que los <sup>2</sup>**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** <sup>1</sup>**intimidatorio**, <sup>2</sup>**degradante** u <sup>1</sup>**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** <sup>1</sup>**intimidatorio**, <sup>2</sup>**degradante** u <sup>3</sup>**ofensivo**.\*

Se considerarán en todo caso **discriminatorios** el <sup>1</sup>**acoso sexual** y el <sup>2</sup>**acoso por razón de sexo**.\*

El **condicionamiento** de un **derecho** o de una **expectativa de derecho** a la **aceptación** de una situación constitutiva de <sup>1</sup>**acoso sexual** o de <sup>2</sup>**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 <sup>1</sup>**queja**, <sup>2</sup>**reclamación**, <sup>3</sup>**denuncia**, <sup>4</sup>**demanda** o <sup>5</sup>**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 <sup>1</sup>**reales**, <sup>2</sup>**efectivas** y <sup>3</sup>**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** <sup>1</sup>civiles, <sup>2</sup>sociales y <sup>3</sup>contencioso-administrativos que versen sobre la **defensa de este derecho** corresponden a las **personas físicas y jurídicas** con **interés legítimo**, determinadas en las **Leyes reguladoras** de estos procesos.\*

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

#### **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** <sup>1</sup>económica, <sup>2</sup>laboral, <sup>3</sup>social, <sup>4</sup>cultural y <sup>5</sup>artística, con el fin de **evitar** la **segregación laboral**\* y **eliminar** las **diferencias retributivas**, así como **potenciar** el <sup>1</sup>**crecimiento del empresariado femenino** en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el <sup>2</sup>**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 <sup>1</sup>**violencia de género**, la <sup>2</sup>**violencia familiar** y todas las formas de <sup>3</sup>**acoso sexual** y <sup>4</sup>**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 <sup>1</sup>**minorías**, las mujeres <sup>2</sup>**migrantes**, las <sup>3</sup>**niñas**, las mujeres con <sup>4</sup>**discapacidad**, las mujeres <sup>5</sup>**mayores**, las mujeres <sup>6</sup>**viudas** y las mujeres <sup>7</sup>**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 <sup>1</sup>**embarazo**, <sup>2</sup>**parto** y <sup>3</sup>**lactancia**.
- El establecimiento de medidas que aseguren la **conciliación** del <sup>1</sup>**trabajo** y de la <sup>2</sup>**vida personal y familiar** de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la **corresponsabilidad** (responsabilidad compartida) en las <sup>1</sup>**labores domésticas** y en la <sup>2</sup>**atención a la familia**.
- El fomento de **instrumentos de colaboración** entre las distintas <sup>1</sup>**AAPP** y los <sup>2</sup>**agentes sociales**, las <sup>3</sup>**asociaciones de mujeres** y <sup>4</sup>**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 **<sup>1</sup>disposiciones normativas**, en la definición y presupuestación de **<sup>2</sup>políticas públicas** en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus **<sup>3</sup>actividades**.

#### **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 **<sup>1</sup>igualdad entre mujeres y hombres** y **<sup>2</sup>eliminar 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 **<sup>1</sup>informe periódico** sobre el conjunto de sus **actuaciones** en relación con la **efectividad** del **principio de igualdad** entre mujeres y hombres. De este informe se **<sup>2</sup>dará cuenta** a las **Cortes Generales**.

## **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.

#### **Agencia EFE** (Art. 38)

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 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**.

#### **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**.

### **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 <sup>1</sup>**augmentar** la **participación** de las mujeres en el **mercado de trabajo** y <sup>2</sup>**avanzar** en la **igualdad efectiva** entre mujeres y hombres.

Para ello, se **mejorará** la **empleabilidad** y la **permanencia en el empleo** de las mujeres, **potenciando** su **nivel formativo** y su **adaptabilidad** a los requerimientos del **mercado de trabajo**.

Los **Programas de inserción laboral activa** comprenderán **todos** los <sup>1</sup>**niveles educativos** y <sup>2</sup>**edad** de las mujeres, **incluyendo** los de **Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios**, dirigidos a **personas en desempleo**, se podrán destinar **prioritariamente** a <sup>1</sup>**colectivos específicos** de mujeres o contemplar una <sup>2</sup>**determinada 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 <sup>1</sup>**favorecer** el **acceso** de las mujeres al **empleo** y la <sup>2</sup>**aplicación 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 **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.

- **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 <sup>1</sup>**esta Ley** y por la <sup>2</sup>**aplicación 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 <sup>1</sup>**consecución efectiva** del **principio de igualdad** de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la <sup>2</sup>**lucha contra la discriminación por razón de sexo**.

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