

MANUAL DE TEMARIO CRÍTICO // APUNTES

Día 1: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Página 1-20)

Estructura de la Ley

- 1 Preámbulo
 - 1 Título Preliminar
 - 8 Títulos
 - 31 Disposiciones Adicionales
 - 11 Disposiciones Transitorias
 - 1 Disposición derogatoria
 - 8 Disposiciones Finales
-

Título Preliminar: Objeto y Ámbito de la Ley

Título I: El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación

Título II: Políticas públicas para la igualdad

Título II: Igualdad y Medios de comunicación

Título IV: El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades

Título V: El principio de igualdad en el empleo público

Título VI: Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios

Título VII: La igualdad en la responsabilidad social de las empresas

Título VIII: Disposiciones organizativas

IMPORTANTE: *Vamos a memorizar en orden los títulos de esta ley, ya que es bastante extensa y debemos conocer donde se regula cada cosa. En el futuro cuando repasemos, nos será muy útil para ubicarnos fácilmente, aunque al principio nos sea una labor pesada. No será necesario memorizar títulos de artículos ni de Capítulos. Nos vamos a centrar en aprendernos el grueso de la ley. Como comprobarán, realmente la parte más extensa de la ley está formada por las Disposiciones Adicionales. Hasta el año pasado, nunca había entrado en el examen una pregunta sobre éstas. La mayoría de las personas no estudió esta parte por esa razón y fallaron las 4 preguntas que cayeron sobre Disposiciones Adicionales. Me voy a encargar personalmente de ir desarrollando un pequeño resumen con los apartados más importantes de estas Disposiciones y ponerlo a vuestra disposición, para que no tengáis que adentrarnos personalmente en ese apartado tan pesado de la ley, y podáis centrarnos solamente en el grueso de la ley puro y duro. Lo veremos más adelante.*

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

La base de esta Ley Orgánica se encuentra en 2 artículos de la Constitución y los diferentes tratados internacionales que han sido ratificados por nuestro país en base a derechos humanos y de igualdad. Hacemos mención de ellos por tanto:

En el ámbito de nuestra Constitución:

- **ART. 14** Constitución Española: Proclama el derecho a la igualdad y a la NO discriminación por razón de sexo
- **ART. 9.2** Constitución Española: Obligación de los Poderes Públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos sean reales y efectivas.

En el ámbito Mundial y de las Naciones Unidas:

- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la MUJER:** Aprobado por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 y ratificado por España en 1983. (Hay veces que los países tardan unos años en ratificar lo aprobado en algunas reuniones, por el hecho de adaptarlo e incluirlo a su propia legislación. Tenemos que situarnos también en que España en estos momentos se encontraba en sus inicios democráticos y adaptación a la nueva realidad).
- **Conferencias Mundiales Monográficas:** Nairobi (1985) y Beijing (1995) donde se producirán más avances.

En el ámbito de la Unión Europea:

- **Tratado de Ámsterdam (1999):** Se toma como objetivo la igualdad objetiva entre hombres y mujeres y la eliminación de toda forma de discriminación. Las políticas y acciones de la UE y de sus países miembros deben de orientarse en esa dirección.
- **ART. 111 del Tratado de Roma:** una de las bases más importantes de la presente Ley, a la cual se añaden además dos directivas: 2002/73/CE relativa a la igualdad en el acceso al empleo, la formación y promoción profesional, y la 2004/113/CE, sobre la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

MAYORES NOVEDADES DE LA PRESENTE LEY:

- **Proyección del principio de igualdad** sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la **realidad social, cultural y artística** (Derecho antidiscriminatorio). *Por ejemplo: El arte y/o la cultura desarrollada por la mujer, siempre ha tenido una menor consideración o trascendencia. Si nos paramos a pensar, todos los grandes autores de la historia son nombres conocidos y son masculinos. Lo que se intenta es que no haya discriminación en este aspecto.*
- **Las políticas públicas estatales, autonómicas y locales,** estarán enfocadas en garantizar la igualdad de todos los españoles y españolas.

- Se van a incorporar a la política “**Pautas o acciones favorecedoras**” en sectores como el educativo, sanitario, artístico, cultural, vivienda, deporte, cultura... etc.
- Se dirige a todos los **Poderes Públicos** un mandato de remoción (Remover, eliminar) de situaciones de constatable y evidente desigualdad, no corregibles por la sola formulación de esta Ley y el Principio de Igualdad. Por tanto se van a desarrollar acciones favorecedoras hacia la mujer, estableciendo cautelas y condicionamientos para asegurar su licitud constitucional.
- Especial atención en la **corrección de la desigualdad en el ámbito de las relaciones laborales** con una serie de medidas: Corresponsabilidad en la asunción de las obligaciones familiares, Conciliación de la vida personal, familiar y laboral... etc. Además de medidas específicas para la provisión de puestos en la Administración General del estado y su proyección en ámbitos como las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y las Fuerzas Armadas.

En el apartado IV se nos hace un resumen de lo que va a contener cada Título en adelante. Es mejor no perder el tiempo, ya que luego vamos a estudiar en profundidad cada título. Expondré aquí una serie de datos que se mencionan que creo muy importantes:

- La medida MÁS INNOVADORA para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, es el permiso de **PATERNIDAD** de **TRECE DÍAS** de duración, ampliable en caso de parto múltiple en **DOS DÍAS más** por cada hijo o hija a partir del segundo. Es un Derecho individual y EXCLUSIVO del PADRE, reconocido tanto en paternidad biológica como en ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO.
- Se van a introducir mejoras en el actual permiso de **MATERNIDAD**: Se amplía en **DOS SEMANAS** para los supuestos de hijo o hija **CON DISCAPACIDAD**. Pueden hacer uso de esta ampliación Indistintamente ambos progenitores.
- En relación con la **REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL**: Se amplía, por una parte, LA EDAD Máxima del menor con derecho a la reducción, que pasa de **SEIS A OCHO AÑOS**, y SE REDUCE por otra parte, a **1/8** de la jornada el límite de dicha reducción.
- También se Reduce a **CUATRO MESES** la duración mínima de la **EXCEDENCIA VOLUNTARIA** y SE AMPLÍA de **UNO A DOS AÑOS** la duración máxima de la **EXCEDENCIA para el cuidado de familiares**. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.

TÍTULO PRELIMINAR: OBJETO Y ÁMBITO DE LA LEY (Muy importante)

- **OBJETO**: Hacer efectivo el derecho de igualdad de trato de oportunidades entre hombres y mujeres, 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 art. 9.2 y 14 de la CE, alcanzar una sociedad más democrática, justa y solidaria.

- **La Ley establece Principios de actuación de los Poderes Públicos** (Los poderes públicos son todos aquellos entes de la administración que gobiernan cada uno de nuestros actos con la administración el estado: Legislativo, Ejecutivo y Judicial), **Regula DERECHOS Y DEBERES de las personas FÍSICAS Y JURÍDICAS** (Una persona física serías tú mismo, y una persona jurídica sería una empresa, por ejemplo Pascual como entidad), **tanto PÚBLICAS como PRIVADAS** (una empresa Pública sería ADIF, una empresa privada sería Pascual, por ejemplo), 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: TODAS LAS PERSONAS** gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición por discriminación por razón de sexo. Hablamos de toda persona **FÍSICA O JURÍDICA** que se encuentre o actúe en **TERRITORIO ESPAÑOL**, cualquiera que sea su nacionalidad, domicilio o residencia. *(Es decir, no importa que un marroquí venga de viaje o de pasada, aunque sea de manera ilegal a España, no se le podrán omitir sus derechos como igual al resto de las personas, tanto mujeres como hombres en nuestro territorio).*

TÍTULO I: EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Este apartado lo vamos a tener que memorizar y aprender con profundidad, ya que conforma una de las partes que más se ha preguntado los últimos años en el examen y es carne de cañón para el tipo test. Van a jugar con los distintos conceptos y van a contraponer los para intentar confundirnos entre ellos, por ejemplo entre Discriminación directa por razón de sexo y colándonos un término como “Acoso sexual directo”, que ni siquiera aparece en la ley, pero intentarán confundirnos. Me voy a remitir a poner ejemplos de cada concepto, ya que sería perder el tiempo copiaros literalmente cada concepto, que tendréis que aprendernos de manera LITERAL.

- Sobre el **Principio de Igualdad**, **¿Qué NO constituirá discriminación en el acceso al empleo?** Cuando se trate de 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 LEÍGÍTIMO y el requisito PROPORCIONADO.

Por ejemplo: Un hombre y una mujer presentan su currículum para acceder a un puesto de trabajo como Albañil en una obra. La función será hacer mezcla de cemento durante 10 horas al día a pleno sol, y llevar la carga de cemento dos plantas arriba. Hay una característica relacionada con el sexo que influye de manera determinante en la elección por parte del Jefe: La física. La mujer no tendría la resistencia y movilidad que quizás el hombre pueda tener a la hora de realizar esta tarea. La característica física, la resistencia y la fuerza en este tipo de trabajos es una característica esencial para

llevarlo a cabo. Por tanto, si el jefe decide contratar al Hombre por el hecho de ser Hombre y no a la mujer, no constituirá Discriminación en el acceso al empleo.

- **Discriminación Directa:** Tratar a una persona de manera menos favorable a otra sólo por el hecho de su sexo.

Por ejemplo: Trato de manera despectiva a mi compañera de trabajo por el hecho de ser mujer y de manera agradable a mi compañero por el hecho de ser hombre, sin ningún otro motivo aparente y de peso.

- **Discriminación Indirecta:** Cuando una disposición, criterio o práctica, pone en desventaja a un sexo respecto de otro en situaciones que aparentemente son neutras. La excepción sería que pudiera justificarse en función a la finalidad, y que los medios para alcanzarla sean necesarios y adecuados.

Por ejemplo: En la empresa Pascual, el jefe dispone una nueva normativa que hace que todas las mujeres, sólo por el hecho de ser mujeres pueden salir una hora antes del trabajo, y sin embargo cobrarán la misma cantidad de horas que los hombres, que saldrán una hora más tarde. Eso generaría una situación de desigualdad sin ninguna finalidad o motivo aparente. La excepción pasaría por que esta disposición fuera aplicada sólo a mujeres embarazadas (por reducirlas la jornada por motivos de salud y conciliación de su vida personal, familiar y laboral), en este caso se perseguiría una finalidad lícita y justificable y no conformaría tal discriminación indirecta.

- **Acoso sexual:** Cualquier comportamiento VERBAL O FÍSICO, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o atente la dignidad de una persona, en particular si crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Por ejemplo: En un ámbito laboral, el jefe decide dar una cachetada en el culo a la secretaria cada vez que pasa por su escritorio y gritarle “perra”. Esto crearía un entorno degradante para esta mujer, además de constituir acciones ofensivas tanto físicas como verbales.

- **Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado EN FUNCIÓN del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

POR EJEMPLO: aquí no habla de que el comportamiento tenga naturaleza SEXUAL, basta con que sea degradante u ofensivo. Podríamos poner el ejemplo de un entorno laboral en el que un Jefe arroje al suelo todos los papeles de su escritorio, y teniendo delante a su secretario y su secretaria, le ordene directamente a la secretaria agacharse y recogerlos por el simple hecho de ser mujer, aludiendo a qué “es una tarea de mujeres”.

- **El condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo,** se considerará siempre DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.

Por ejemplo: Un jefe le dice a su secretaria que si no mantiene sexo con él cada día después del trabajo, la despedirá. Si la Secretaria decidiera quejarse por la reiteración de estos comportamientos y como represalia el Jefe le bajase el sueldo o la categoría, también se considerará DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO, y además esta serie de actos se considerarán NULOS y sin efecto, y darán lugar a RESPONSABILIDAD (indemnización y/o reparaciones).

- **ACCIONES POSITIVAS:** serán medidas favorables a la mujer respecto del hombre para subsanar algunas situaciones que se consideran de desigualdad patente entre estos, considerando que la propia aplicación del principio de igualdad o el desarrollo y publicidad de la presente ley no se considerarían suficientes para reparar dicha situación.

Por ejemplo: asegurar un cupo de un % de mujeres en las oposiciones para los puestos de la Administración General del Estado. Esta medida se toma porque el 80% de estos puestos son ocupados por hombres (datos ficticios). Por tanto, tendrá que asegurarse que una cantidad mínima sea ocupada por mujeres para ir subsanando esta situación de desigualdad.

- **TUTELA JUDICIAL: ART. 53.2** (nos van a intentar confundir poniéndonos el 52.3). Corresponderá a todas las personas físicas y jurídicas con interés legítimo. **LA PERSONA ACOSADA** SERÁ LA ÚNICA LEGITIMADA EN LOS LITIGIOS SOBRE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.
- **PRUEBA:** Cuando las alegaciones de la parte actora (es decir, la persona que demanda a otra) se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la **PERSONA DEMANDADA** (es decir, a la persona que supuestamente ha realizado las actuaciones de discriminación por razón de sexo) probar la ausencia de dichos comportamientos. *Ejemplo: Laura denuncia a Juan y lo acusa de haberle levantado la falda delante de todos los miembros de la reunión de Alcohólicos Anónimos. Juan tendrá que demostrar que esto no es cierto (recurriendo a testigos o probando que ese día no asistió a la reunión).* **Esto no será de aplicación a los PROCESOS PENALES.**

DÍA 2: HASTA PAG. 20. FIN TÍTULO II

TÍTULO II: POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD

Se enumeran una serie de criterios generales de actuación de los Poderes Públicos. Son una serie de pautas o actuaciones que van a tener que seguir los Poderes Públicos para asegurar la aplicación del principio de igualdad y la no discriminación por razón de sexo. NO ES NECESARIO MEMORIZAR CADA UNO, sino entenderlos, leerlos muchas veces, saber cuál está y cuál no si nos intentan colar alguna disposición que aquí no se encuentre. Tenemos que conocer los

límites de actuación de estos poderes, por eso trabajaremos dicho punto con mucha lectura y entendimiento de cada medida.

- **TRANSVERSALIDAD:** El principio de Igualdad **INFORMARÁ** con carácter Transversal la actuación de todos los **Poderes Públicos**.
*Las Administraciones Públicas lo **INTEGRARÁN** en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas y políticas públicas en todos sus ámbitos . (Tenemos que tener claro que toda actuación por parte de los Poderes públicos tendrá que realizarse respetando y teniendo en cuenta el principio de igualdad, y que toda política, norma o disposición pública llevada a cabo por la administración tendrán que integrar dicho principio en ellas).*
- **NOMBRAMIENTOS POR LOS PODERES PÚBLICOS:** Se debe de atender al **Principio de PRESENCIA EQUILIBRADA** en los cargos de RESPONSABILIDAD que les corresponda. Se considerará Presencia equilibrada, cuando el cómputo total del % de un género no supere ni el 60% ni sea inferior al 40% respecto del otro género.
- **PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** Lo aprueba el Gobierno, **PERIODICAMENTE**. Contendrá **MEDIDAS** para alcanzar el objetivo de igualdad y eliminar la discriminación por razón de sexo. *No se debe confundir con el PLAN DE IGUALDAD PARA LAS EMPRESAS que veremos más adelante. Los planes de igualdad para las empresas tendrán que ser desarrollados por las propias empresas siguiendo una serie de condiciones, y negociarlo previamente con los representantes de los trabajadores.*
- **INFORME PERIÓDICO:** Lo elabora **EL GOBIERNO** y se dará cuenta a las **CORTES GENERALES**, sobre la efectividad de sus actuaciones en relación a la aplicación del P. Igualdad.
- **INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO:** Todos los proyectos de Disposiciones de CARÁCTER GENERAL y planes de ESPECIAL RELEVANCIA económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del C. De Ministros, deben incorporar este informe.
- **ADECUACIÓN DE LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS:** **Los Poderes Públicos**, con el objetivo de garantizar la integración de la perspectiva de género deberán:
 - A) Incluir la variable de sexo en las estadísticas, encuestas...etc.
 - B) Incluir nuevos indicadores que posibiliten mejor conocimiento de las diferencias en los valores, condiciones, necesidades de hombres y mujeres
 - C) Diseñar e introducir los indicadores que hagan posible el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de DISCRIMINACIÓN MULTIPLE.
 - D) Realizar muestras lo suficientemente amplias para que dichos estudios puedan ser analizados en función a la variable de sexo.
 - E) Explotar los datos obtenidos en función de dichos estudios
 - F) Revisar y adecuar las definiciones estadísticas YA Existentes para contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de la mujer y evitar la estereotipación

negativa de determinados colectivos de mujeres (*Por ejemplo, el de las amas de casa*). Se trata de reconocer su labor y valorarlo, con el fin de evitar que existan prejuicios y estereotipos sobre ellas.

- **EXCEPCIONALMENTE** y mediante **INFORME MOTIVADO y APROBADO** por el órgano competente, se podrá justificar el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriores.
- **COLABORACIÓN ENTRE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS** (en adelante AAPP): **La Administración General del Estado** (AGE en adelante) y **las Administraciones de las CCAA cooperarán** para integrar el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias. En la **CONFERENCIA SECTORIAL DE LA MUJER** (*Consiste en la reunión de representantes del gobierno del estado, representantes de las distintas CCAA y de las distintas organizaciones de apoyo a la igualdad y la mujer*), podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad. Las **ENTIDADES LOCALES** integrarán el derecho de igualdad y **COLABORARÁN** a tal efecto con el resto de AAPP.
- **ACCIONES DE PLANIFICACIÓN EQUITATIVA DE LOS TIEMPOS**: Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, las **CORPORACIONES LOCALES** podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, **EL ESTADO** podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos planes.
- **LA IGUALDAD EN LA EDUCACIÓN**: El principio de igualdad será incluido por el sistema educativo, además de la eliminación de obstáculos que dificultan la igualdad efectiva.
 - A) ¿Cómo lo va a integrar? Llevando a cabo diferentes actuaciones: Atención especial sobre el principio de igualdad en todas las etapas educativas, eliminación y rechazo de comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación, integración y estudio del P. Igualdad en formación permanente del profesorado, Presencia equilibrada en órganos de control de los centros docentes, Reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.
 - B) EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR: Las **AAPP** en el ejercicio de sus competencias **FOMENTARÁN** la enseñanza e investigación sobre el significado y alcance de la igualdad (*EN ESTE CASO FOMENTARÁN, NO INTEGRARÁN COMO EN EL ANTERIOR CASO, diferenciar bien ambas expresiones*). ¿Cómo lo fomentarán? Incluyendo en los Planes de Estudio materias de igualdad, creando Postgrados específicos sobre esto (Másteres), estudios e investigaciones especializados en la materia...
- **IGUALDAD EN EL ÁMBITO DE LA CREACIÓN Y PRODUCCIÓN ARTÍSTICA E INTELLECTUAL**: Las **AUTORIDADES PÚBLICAS**, en el ámbito de sus competencias, **VELARÁN** por hacer efectivo el P. Igualdad en todo lo concerniente a la creación, producción y difusión artística.
El resto de organismos y agencias de las AAPP que de modo DIRECTO E INDIRECTO configuren el sistema de gestión cultural, **actuará**:

- A) Iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la mujer
 - B) Políticas activas de ayuda a la creación y producción de autora femenina (*naturaleza económica, es decir, mediante subvenciones por ejemplo*) para favorecer la igualdad de oportunidades.
 - C) Presencia equilibrada, tanto en la oferta artística y cultural como en los distintos órganos consultivos y de decisión del organigrama artístico y cultural.
 - D) MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA en favor de las mujeres, tanto nacional como internacional, para corregir situaciones de desigualdad en la producción y creación artística y cultural de las mujeres.
- **IGUALDAD EN LA POLÍTICA DE SALUD:** Todas las políticas de salud integrarán en su formulación y desarrollo, las distintas necesidades de mujeres y hombres, garantizando un igual derecho a la salud de ambos, a través de la integración activa y evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unos y otros. Las **AAPP** a través de los SERVICIOS DE Salud y de los órganos competentes, desarrollarán las **siguientes actuaciones:**
- A) Iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud en mujeres
 - B) Fomento de investigación científica que atienda las diferencias entre hombres y mujeres en relación con la protección de la salud
 - C) Consideración del acoso sexual y acoso por razón de sexo, integrando el P. Igualdad en la formación del personal, garantizando su capacidad para detectar y atender situaciones de violencia de género.
 - D) Presencia equilibrada de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad (directivos) en el conjunto del SISTEMA NACIONAL DE SALUD.
 - E) Tratamiento DESAGREGADO Por SEXOS, siempre que sea posible de los datos contenidos en estadísticas, encuestas, u otros sistemas de información médica y sanitaria.
- **SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN:** *¿Qué significa esto de sociedad de la información? Conformar todo sistema capaz de proporcionar información a los usuarios, no limitándose estrictamente al que conocemos por Internet. Vivimos en una sociedad interconectada por las innovaciones tecnológicas que permiten que la información fluya de manera instantánea desde y en cualquier parte del mundo.*
- Por tanto, vamos a tener en cuenta que:
- A) Todos los programas **PÚBLICOS** de desarrollo de la Sociedad de la Información incorporarán la efectiva consideración del P. Igualdad.
 - B) **EL GOBIERNO: PROMOVERÁ** la incorporación de las mujeres a la Sociedad de la Información mediante programas específicos, y **PROMOVERÁ** los contenidos creados por las mujeres en dicho ámbito de la Sociedad de la Información.
 - C) En los proyectos sufragados total o parcialmente con dinero público, se **GARANTIZARÁ** que su lenguaje sea NO SEXISTA.
- **DEPORTES:** Todos los programas **PÚBLICOS** de desarrollo del deporte incorporarán el P. Igualdad. **EL GOBIERNO PROMOVERÁ** el deporte femenino y favorecerá la apertura

de las disciplinas deportivas a las MUJERES, mediante el desarrollo de programas específicos.

- **DESARROLLO RURAL:**

- A) **EL MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN**, JUNTO CON EL **MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES**, van a desarrollar la figura jurídica de la **TITULARIDAD COMPARTIDA**, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, su protección en la Seguridad Social y el reconocimiento de su trabajo.

¿CÓMO DEFINIR REALMENTE A ESTO DE LA “TITULARIDAD COMPARTIDA”?

básicamente es una herramienta creada por el gobierno para que ambos miembros del matrimonio o la pareja gestionen de manera conjunta una explotación agraria, compartiendo tanto su trabajo, como los derechos, cuotas, subvenciones... etc. Es una herramienta de integración de la mujer en el mundo agrario y su reconocimiento en este ámbito.

- B) Acciones dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres en el medio rural.
- C) Las **AAPP PROMOVERÁN** nuevas actividades laborales que favorezcan la integración de las mujeres en el mundo rural.

- **POLÍTICAS URBANAS, DE ORDENACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA:** incluirán medidas destinadas a hacer efectivo el P. Igualdad. **EL GOBIERNO fomentará** el acceso a la vivienda de las mujeres en situación de necesidad o riesgo de exclusión (mujer extranjera embarazada, por ejemplo) y de las que hayan sido víctimas de la violencia de género, EN ESPECIAL, cuando en ambos casos, tengan hijos menores exclusivamente a su cargo. **LAS AAPP tendrá en cuenta la PERSPECTIVA DE GÉNERO** en el diseño de la ciudad y planeamiento urbanístico.

- **Política Española de cooperación para el desarrollo:** *ESTE ARTÍCULO TIENE UNA ALTA DIFICULTAD DE COMPRENSIÓN, NO PERDAMOS MUCHO TIEMPO EN ÉL. NUNCA HA SIDO OBJETO DE EXAMEN Y NO ES IMPORTANTE LO QUE REGULA. LO LEEMOS CADA VEZ QUE PASEMOS POR ÉL, Y LO DEJAMOS PARA EL FINAL. NO SIRVE DE NADA ESTUDIARLO DESDE AHORA PUESTO QUE SE NOS VA A OLVIDAR SU CONTENIDO.*

- **CONTRATOS:**

- A) **DE LAS AAPP:** Podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad en el mercado de trabajo.
- B) **De la Administración General del Estado:** ANUALMENTE, **EL CONSEJO DE MINISTROS**, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el MERCADO LABORAL, determinará los contratos de la **AGE** y sus organismos públicos que deberán incluir OBLIGATORIAMENTE medidas tendentes a promover la igualdad efectiva en el mercado de trabajo. LOS ÓRGANOS DE CONTRATACIÓN van a dar preferencia a aquellas empresas, que una vez acreditada su solvencia técnica o profesional, promuevan medidas tendentes a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- **SUBVENCIONES PÚBLICAS:** **LAS AAPP** determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

SERÁN VALORABLES:

- A) Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- B) La Responsabilidad Social de la empresa
- C) La Obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad (este distintivo lo veremos más adelante, así como las condiciones para su obtención).

Básicamente lo que se estima aquí, es que en las bases que regulan las condiciones para la concesión de algunas subvenciones, se va a valorar aquellos actos y directrices de determinadas empresas y entes que tiendan a la integración efectiva del P. Igualdad.

DÍA 3: HASTA PÁGINA 28 (FIN DE TÍTULO V)

TÍTULO III: IGUALDAD Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

- **LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN 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. *(En estos artículos hay que estar atento a los verbos “promoverán, velarán” ya que aunque sean parecidos, no significan lo mismo, en el caso de las empresas de titularidad pública vamos a observar que normalmente van a “velar”, mientras que una empresa de titularidad privada bastará con que “respeten” el principio de igualdad, pero no tendrán que velar por este ni estarán obligados a promoverlo, aunque se pongan incentivos para ello)*
- **CORPORACIÓN RTVE:** **PROMOVERÁ** la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad directiva y **FOMENTARÁ** la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el **ÁMBITO DE LA COMUNICACIÓN**. Además, perseguirá en su programación una serie de **objetivos**:
 - a) Reflejar adecuadamente la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social.
 - b) Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
 - c) Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.

d) Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.

- **AGENCIA EFE:** **VELARÁN** por el respeto del principio de igualdad, y en especial por la utilización no sexista del lenguaje, y **PROMOVERÁ** la incorporación de las mujeres a los puestos de responsabilidad directiva y **FOMENTARÁ** la relación con asociaciones de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el **ÁMBITO DE LA COMUNICACIÓN**. Perseguirá en su actuación los mismos objetivos que la **CORPORACIÓN RTVE**.

(Hay que saberse los 4, la diferencia con la Corporación RTVE básicamente es que ésta es una corporación de servicio público con programación y tiene que promover y perseguir el principio de igualdad, y la Agencia EFE se debe encargar de VELAR porque las corporaciones y las programaciones que se hagan respeten dicho principio).

- **LA IGUALDAD EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN DE TITULARIDAD PRIVADA:** Todos los medios de comunicación **RESPETARÁN** (aquí ya no se habla de promover o velar, sino simplemente respetar) la igualdad entre mujeres y hombres, **EVITANDO** cualquier forma de discriminación. Las **AAPP PROMOVERÁN** *(al ser públicas, si habla de promover, de nuevo)* la adopción por parte de los **medios de comunicación** de acuerdos que contribuyan al cumplimiento de legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- **AUTORIDAD AUDIOVISUAL:** Aquellas autoridades a las que corresponda **VELAR** por qué los **medios audiovisuales** cumplan sus obligaciones en materia de igualdad, **ADOPTARÁN MEDIDAS** para asegurar un tratamiento a las mujeres conforme a los valores y principios constitucionales.
- **IGUALDAD Y PUBLICIDAD:** aquella publicidad que comporte cualquier conducta discriminatoria se considerará **PUBLICIDAD ILÍCITA**.

TÍTULO IV: EL DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- **PROGRAMAS DE MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE MUJERES:** Las **políticas de empleo** tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva. Para ello, **SE MEJORARÁ LA EMPLEABILIDAD Y PERMANENCIA** en el empleo de las mujeres, su nivel formativo y adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo. Los **Programas de INSERCIÓN LABORAL** comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres. Se podrán destinar prioritariamente a **colectivos específicos de mujeres** o contemplar una **determinada proporción de mujeres** *(Por ejemplo ir destinado a mujeres que han sufrido violencia de género o estipular que dichos programas tengan un cupo de un mínimo de 60% femenino).*

EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA se podrán establecer **medidas de acción positiva** para favorecer el acceso de las mujeres al empleo.

- **IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:** La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un **DERECHO** y se reconocerá a los **trabajadores y trabajadoras** para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares. Esto englobará EL **PERMISO DE MATERNIDAD**, que se concederá 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 a un derecho a **PERMISO DE PATERNIDAD**, en los términos previstos en la **NORMATIVA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL**.
- **LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS:** Las empresas están **obligadas** a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, por lo que deberán **adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral**, las cuales deberán **negociar y acordar con los representantes legales** de los trabajadores en la forma que se determine en la **legislación laboral** (*Se refiere a los sindicatos*)

■ **¿En qué casos se deberá hacer el Plan de Igualdad?** Existirán varias condiciones:

- A) En el caso de **empresas de 50 o más trabajadores**, deberá ser **negociado** de la forma que se determine en la legislación laboral. Esto se aplicará de manera paulatina según acuerdo del Gobierno y según lo expuesto en la **Disposición Transitoria 12 de la presente Ley** (*Cito dicha Disposición: Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad. Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad. Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad*)
- B) Cuando así se establezca en el **CONVENIO COLECTIVO** que sea aplicable
- C) Cuando la **AUTORIDAD LABORAL** hubiera acordado en un **procedimiento SANCIONADOR** la sustitución de dichas sanciones por la elaboración y aplicación de dicho plan de igualdad.
- D) De manera **VOLUNTARIA** para las demás empresas, **previa consulta legal de los trabajadores/as**.

■ **CONCEPTO DE PLAN DE IGUALDAD:** 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 oportunidades y a eliminar la **DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO**. **FIJARÁN LOS CONCRETOS OBJETIVOS** de igualdad a alcanzar, las **ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS** a adoptar para su consecución, así como sistemas eficaces de **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** de los objetivos fijados.

- **CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD:** Contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a **REMOVER** los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva. Con carácter previo, se elaborará un **DIAGNÓSTICO** negociado con la representación legal de los trabajadores, que va a contener al menos las siguientes materias:
 - a) Proceso de selección y contratación.
 - b) Clasificación profesional.
 - c) Formación.
 - d) Promoción profesional.
 - e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
 - f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - g) Infrarrepresentación femenina.
 - h) Retribuciones.
 - i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- **LA ELABORACIÓN DE ESTE 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. Los planes de igualdad incluirán la **TOTALIDAD DE LA EMPRESA**, sin perjuicio del establecimiento de **ACCIONES ESPECIALES** adecuadas respecto a determinados centros de trabajo (*por ser diferentes o realizar distintas labores*).

- Se va a crear un **REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS**, dependiente de la **DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO del MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEG. SOCIAL** y de las **AUTORIDADES LABORALES DE LAS CCAA**. Las empresas estarán **OBLIGADAS** a inscribir sus planes en dicho registro.

- **TRANSPARENCIA EN LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN:** Se garantiza el **ACCESO** a dicho Plan por los **representantes de los trabajadores**, o en su defecto, por los **propios trabajadores**.

- **MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO:** Las **empresas** deberán **PROMOVER** **CONDICIONES DE TRABAJO** que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y **ARBITRAR PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS** para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los **representantes de los trabajadores**.

Los **representantes de los trabajadores** deberán **CONTRIBUIR** a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la **SENSIBILIZACIÓN** de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la

INFORMACIÓN a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

- **APOYO PARA LA IMPLANTACIÓN VOLUNTARIA DE PLANES DE IGUALDAD:** El **Gobierno** establecerá **medidas de fomento (incentivos)**, especialmente dirigidas a las **pequeñas y medianas empresas (PYMES)**, que incluirán el apoyo técnico necesario.

(¡¡¡SIEMPRE CAE ALGO EN EL EXAMEN RELACIONADO CON EL PLAN DE IGUALDAD!!!)

- **DISTINTIVO EMPRESARIAL EN MATERIA DE IGUALDAD:** Será un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la **aplicación de políticas de igualdad**, y que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con FINES PUBLICITARIOS. Este distintivo será creado por el **MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES**.

Lo podrá obtener cualquier **empresa PÚBLICA O PRIVADA**, Y para obtenerlo tendrá que presentar al citado Ministerio un **balance** sobre los parámetros de igualdad implantados. Se determinará **REGLAMENTARIAMENTE** las condiciones para su concesión.

¿QUÉ SE TENDRÁ EN CUENTA PARA SU OBTENCIÓN? Entre otros criterios:

- **LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y EN LOS DISTINTOS GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES DE LA EMPRESA**
- **LA ADOPCIÓN DE PLANES DE IGUALDAD U OTRAS MEDIDAS INNOVADORAS DE FOMENTO DE IGUALDAD**
- **LA PUBLICIDAD NO SEXISTA.**

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales controlará que las empresas que obtengan dicho distintivo mantengan **PERMANENTEMENTE** la aplicación de políticas de igualdad. (*Vigilará, una vez entregado el distintivo, que va manteniendo las condiciones, y en el caso de que no sea así, se lo retirará*)

TÍTULO V: EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

- **CRITERIOS DE ACTUACIÓN DE LAS AAPP:** *No es necesario aprendernos todas, pero sí entender cómo actúan, poco a poco y con la continua lectura de estos puntos consigues remos absorber esta información. Pondremos especial atención a: b) SIN MENOSCABO DE LA PROMOCIÓN PROFESIONAL; f) DIRECTA O INDIRECTA; g) PERIÓDICAMENTE. Hace dos años cayó en el examen el criterio de actuación b), usando otras palabras diferentes A "SIN MENOSCABO" para intentar confundirnos, por tanto estaremos atentos.*

- **TITULARES DE ÓRGANOS DIRECTIVOS:** Se atenderá al **PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA** en el nombramiento de dichos titulares en la **Administración General del Estado y de los ORGANISMOS PÚBLICOS vinculados o dependientes de ella**, cuya designación le corresponda.
- **ÓRGANOS DE SELECCIÓN Y COMISIONES DE VALORACIÓN:** TODOS los tribunales y órganos de selección de la **AGE y sus Organismos públicos vinculados o dependientes** RESPONDERÁN al **PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA**, **SALVO** por **RAZONES FUNDADAS Y OBJETIVAS**, debidamente **MOTIVADAS**. La representación de la **AGE y sus Organismos Públicos vinculados** en las COMISIONES DE VALORACIÓN DE MÉRITOS PARA LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO se ajustará al **PRINCIPIO DE COMPOSICIÓN EQUILIBRADA** DE AMBOS SEXOS.
- **DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTES DE LA AGE Y SUS ORGANISMOS PÚBLICOS VINCULADOS O DEPENDIENTES:** Designarán a sus representantes de acuerdo al **PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA** (*en los órganos colegiados, Comités de personas expertas o Comités consultivos, nacionales o internacionales*), **SALVO** por **RAZONES FUNDADAS Y OBJETIVAS**, debidamente **MOTIVADAS**.
- **INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO EN LAS PRUEBAS DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO:** La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un **INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO**, **SALVO** en casos de **URGENCIA** y siempre sin perjuicio de la prohibición de la DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.
- **PERMISOS Y CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:** Sin perjuicio de las **MEJORAS** que pudieran derivarse de acuerdos entre la **AGE o los Organismo Públicos vinculados o dependientes de ella con LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL al servicio de las AAPP**, la normativa establecerá: Un Régimen de Excedencias, Reducciones de Jornada, Permisos u Otros beneficios con el fin de proteger la **MATERNIDAD Y FACILITAR** la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. **CON LA MISMA FINALIDAD SE RECONOCERÁ UN PERMISO DE PATERNIDAD.**
- **CONCILIACIÓN Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO:** En las **Bases de concursos para la provisión de puestos de trabajo** se **COMPUTARÁ**, a efectos de valoración de trabajo y méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en Régimen de excedencias, Reducciones de jornada, Permisos cuando estén relacionados con la **MATERNIDAD Y PATERNIDAD**. (*Es decir, a efectos de computar méritos por días trabajados, se computará como día trabajado incluso aquellos períodos que el trabajador o trabajadora haya estado en las situaciones citadas*)
- **LICENCIA POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LACTANCIA:** Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una **FUNCIONARIA** pudieran influir NEGATIVAMENTE en la salud de la mujer, del hijo e hija, **PODRÁ** concederse licencia por riesgo durante el embarazo. En estos casos, se garantizará **LA PLENITUD DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS** de la funcionaria durante toda la duración de la licencia.. Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.

- **VACACIONES:** Sin perjuicio de las **MEJORAS** que pudieran derivarse de los acuerdos suscritos entre la **AGE o sus Organismos Públicos vinculados o dependientes con la Representación de los empleados al servicio de las AAPP**; CUANDO EL PERÍODO DE VACACIONES **COINCIDA** CON UNA INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DEL EMBARAZO, PARTO O LACTANCIA NATURAL, O CON EL PERMISO DE MATERNIDAD, O CON SU AMPLIACIÓN POR LACTANCIA, **LA EMPLEADA PÚBLICA** TENDRÁ DERECHO A DISFRUTAR LAS VACACIONES **EN FECHA DISTINTA, AUNQUE HAYA TERMINADO EL AÑO NATURAL AL QUE CORRESPONDAN**. GOZARÁN DEL MISMO DERECHO LOS QUE ESTÉN DISFRUTANDO DEL PERMISO DE PATERNIDAD.
- **ACCIONES POSITIVAS EN FORMACIÓN:** Se otorgará **PREFERENCIA, durante UN AÑO**, en la adjudicación de plazas de cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio procedentes de un permiso de **MATERNIDAD O PATERNIDAD**, o hayan reingresado de la situación de excedencia por razones de GUARDA LEGAL y atención de PERSONAS MAYORES DEPENDIENTES o PERSONAS CON DISCAPACIDAD.
- **PROMOCIÓN PROFESIONAL EN AGE O ORGANISMOS PÚBLICOS VINCULADOS O DEPENDIENTES:** En las **convocatorias** de los correspondientes cursos de formación a la promoción profesional se reservará **AL MENOS UN 40%** de las plazas a aquellas personas que reúnan los requisitos establecidos.
- **FORMACIÓN EN IGUALDAD:** La AGE y sus Organismos **IMPARTIRÁN** cursos de formación sobre la igualdad y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirá a TODO SU PERSONAL.
- **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:** Para su prevención, las **AAPP** **negociarán** con la **Representación Legal de los trabajadores** un protocolo que comprenderá los siguientes **principios**:
 - a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
 - b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
 - c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
 - d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

(HAY QUE APRENDERSELOS)

- **EVALUACIÓN SOBRE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO:** Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos REMITIRÁN, AL MENOS ANUALMENTE, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de AAPP, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos al principio de igualdad, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación... etc.
- **EL PLAN DE IGUALDAD EN LA AGE Y LOS ORGANISMOS PÚBLICOS VINCULADOS O DEPENDIENTES DE ELLA:** El Gobierno aprobará, AL INICIO DE CADA LEGISLATURA, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los OBJETIVOS a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como LAS ESTRATEGIAS O MEDIDAS a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de NEGOCIACIÓN, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los EMPLEADOS PÚBLICOS en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será EVALUADO ANUALMENTE por el CONSEJO DE MINISTROS.

(IMPORTANTE VISUALIZAR LAS DIFERENCIAS ENTRE LOS PLANES DE IGUALDAD PARA LAS EMPRESAS Y LOS PLANES DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO)

- **LA IGUALDAD EN LAS FUERZAS ARMADAS Y FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO**
 - A) **FUERZAS ARMADAS:** PROCURARÁN la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en especial en los que se refiere al régimen de acceso, formación, ascensos... etc. Las normas referidas al personal al servicio de las AAPP en materia de igualdad SERÁN DE APLICACIÓN en las Fuerzas Armadas, con las adaptaciones que resulten necesarias y en los términos establecidos en su normativa específica.
 - B) **FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO:** PROMOVERÁN la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, IMPIDIENDO cualquier situación de discriminación profesional, especialmente, en el sistema de acceso, formación, ascensos... etc. Las normas referidas al personal al servicio de las AAPP en materia de igualdad 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.

(Si nos fijamos, en las Fuerzas Armadas se PROCURARÁ la efectividad del principio, y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado se PROMOVERÁ: NO ES LO MISMO. ¡CUIDADO! Además, en ambos órganos será de aplicación el P. De igualdad, pero en las Fuerzas Armadas será con las adaptaciones que sean necesarias, y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado será adaptándose a las peculiaridades de las funciones que tienen encomendadas. ATENTOS A ESTAS DIFERENCIAS, ES PREGUNTA DE EXAMEN)

DÍA 4: Hasta el final (exceptuando las Disposiciones adicionales, para lo cuál se adjuntará un resumen completo con las partes a estudiar y una videoclase)

TÍTULO VI: IGUALDAD DE TRATO EN EL ACCESO A BIENES Y SERVICIOS Y SU SUMINISTRO

- **Todas las personas, FÍSICAS O JURÍDICAS** que, en el **sector PÚBLICO O 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**, evitando **DISCRIMINACIONES DIRECTAS O INDIRECTAS POR RAZÓN DE SEXO**.
 - Lo previsto **no afectará** 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 el SEXO.
 - Serán admisibles **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:** **Ningún CONTRATANTE** podrá indagar sobre la **situación de EMBARAZO** de una mujer demandante de los mismos, **SALVO POR RAZONES DE PROTECCIÓN DE SU SALUD**.
(Por ejemplo: Una mujer solicita trabajar como limpiadora en un Laboratorio de Fármacos; El empresario podrá indagar sobre su estado, ya que de estar embarazada, la presencia de ciertos agentes químicos en el ambiente podría perjudicar gravemente su salud y la de su feto: estará justificado por razones de protección de su salud).
- **FACTORES ACTUARIALES:**
 - **Se prohíbe** la celebración de **CONTRATOS DE SEGUROS O DE SERVICIOS FINANCIEROS** afines a considerar el **SEXO como factor de cálculo** de PRIMAS Y PRESTACIONES, con los que se generen **DIFERENCIAS** en las **personas aseguradas en función de su SEXO**.
EL INCUMPLIMIENTO de dicha prohibición otorgará al CONTRATANTE PERJUDICADO el derecho a reclamar la **asimilación de sus primas y prestaciones a las del SEXO MÁS BENEFICIADO**, manteniéndose la validez y la eficacia del contrato.
 - **Los costes** relacionados con el EMBARAZO Y EL PARTO **no justificarán DIFERENCIAS** en las PRIMAS Y PRESTACIONES de **las personas consideradas INDIVIDUALMENTE**.
- **CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES:**
 - **La persona que sufra una CONDUCTA DISCRIMINATORIA** en el ámbito del acceso a los bienes y servicios, tendrá derecho a **indemnización** por los daños

y perjuicios sufridos, sin perjuicio de otras acciones y derechos contemplados en la **legislación civil y mercantil**.

TÍTULO VII: LA IGUALDAD EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

- **ACCIONES DE RESPONSABILIDAD:** Las empresas podrán asumir la **realización VOLUNTARIA de acciones de RESPONSABILIDAD SOCIAL**, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales... destinadas a **PROMOVER CONDICIONES DE IGUALDAD** en el seno de la empresa o su entorno social.
(Por ejemplo: Una empresa que toma la decisión de equiparar en sus puestos directivos la igualdad en número entre ambos sexos, por lo que reserva un determinado % del cupo de la movilidad interna a las mujeres, ya que la gran mayoría de directivos son hombres. Esto sería una medida de Responsabilidad Social de naturaleza laboral).
- La **realización de estas acciones** PODRÁ (no será obligatorio) ser **concertada** con la **REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES, LAS ORGANIZACIONES DE CONSUMIDORES** y las **ASOCIACIONES** cuyo fin sea la de senda de la IGUALDAD, así como con los propios **ORGANISMOS DE IGUALDAD**.
- **Se informará** a los **REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES** de las acciones que no se concierten con los mismos (ya hemos dicho que no es obligatorio consultarles)
- **PUBLICIDAD DE LAS ACCIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:** La empresa podrá hacer **USO PUBLICITARIO** de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la **legislación general de igualdad**.
 - **EL INSTITUTO DE LA MUJER, U ÓRGANOS EQUIVALENTES DE LAS CCAA**, estarán legitimados para ejercer la **ACCIÓN DE CESACIÓN** de dicha publicidad, cuando consideren que se hubiera podido incurrir en **PUBLICIDAD ENGAÑOSA**. (PREGUNTA DE EXAMEN DE 2020).
- **PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES:** Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada **PROCURARÁN** incluir en su **CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN** un número de mujeres que permita alcanzar una **presencia equilibrada de mujeres y hombres** en un **plazo de OCHO AÑOS** a partir de la entrada en vigor de esta Ley. Se tendrá en cuenta esto para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de la presente Ley.

TÍTULO VIII: DISPOSICIONES ORGANIZATIVAS (SUELE CAER SIEMPRE EN EL EXAMEN ALGO DE AQUÍ, IMPORTANTE)

- A) **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. Su **composición y funcionamiento** se determinarán **reglamentariamente**.

(Básicamente su función principal es establecer una serie de pautas para que la actividad de los diferentes Ministerios tenga una coherencia y coordinación en la aplicación de medidas en materia de igualdad, además de garantizar que el conjunto de políticas derivado de cada ministerio y sus medidas, se ajusten al Principio de Igualdad. Como ya sabemos, hay un gran número de Ministerios y Ministros, y no siempre todos actúan bajo la misma ideología y persiguen los mismos objetivos. Será necesario asegurarse que se cumplen estos principios y garantizar el derecho a la igualdad).

- B) **LAS UNIDADES DE IGUALDAD:** En todos los **Ministerios** se encomendará a uno de sus **ÓRGANOS DIRECTIVOS** el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad en el **ámbito de las materias de su competencia**.

(Es decir, ya no hablamos de un órgano colegiado que coordina las políticas de los diferentes Ministerios, sino de un Órgano directivo dentro del propio Ministerio al que se le va a encomendar una serie de funciones relacionadas con el Principio de igualdad):

Funciones:

- a) **RECABAR la INFORMACIÓN ESTADÍSTICA** elaborada por los órganos del Ministerio y **ASESORAR** a los mismos en relación con su **ELABORACIÓN**.
 - b) **ELABORAR ESTUDIOS** con la finalidad de **PROMOVER** la **IGUALDAD** entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento.
 - c) **ASESORAR** a los órganos competentes del Departamento en la **ELABORACIÓN del INFORME SOBRE IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO**.
 - d) **Fomentar el conocimiento** por el personal del Departamento del alcance y significado del **principio de igualdad** mediante la **FORMULACIÓN DE PROPUESTAS DE ACCIONES FORMATIVAS**.
 - e) **VELAR** por el **CUMPLIMIENTO DE ESTA LEY** y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.
- C) **CONSEJO DE PARTICIPACIÓN DE LA MUJER:** Se crea dicho **ÓRGANO COLEGIADO DE CONSULTA Y ASESORAMIENTO**, con el fin esencial de **SERVIR DE CAUCE PARA LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA CONSECUCCIÓN EFECTIVA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y OPORTUNIDADES Y LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO**.
- Se establecerá **REGLAMENTARIAMENTE** su régimen de funcionamiento, competencias y composición, garantizándose la participación del conjunto de

las Administraciones Públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito ESTATAL.

- *Básicamente este órgano se encargará de dar cauce a la participación de las mujeres, en darles voz, y servir además como órgano para las consultas y el asesoramiento en todo lo que tenga que ver con la consecución definitiva del principio de igualdad, y no sólo de todas las mujeres, sino de las que forman parte de las AAPP, las asociaciones y las organizaciones que les dan voz a éstas.*