

### ESTRUCTURA LO 3/2007

Prel.	Objeto y ámbito	1-2	<b>I Principio + tutela</b>	3-13	<b>II Políticas públicas</b>	14-22
III	Medios comunic.	36-41	<b>IV Trabajo igualdad</b>	42-50	<b>V Empleo público</b>	51-68
VI	Bienes y servicios	69-72	VII RSC empresas	73-75	<b>VIII Disposiciones org.</b>	76-78
<b>CAPÍTULOS CLAVE DEL TÍTULO V (EMPLEO PÚBLICO)</b>						
Cap. I	Criterios AAPP	51	Cap. II Presencia eq. AGE	52-54	Cap. III Medidas AGE	55-64
Cap. IV	FAS	65-66	Cap. V FCSE (GC)	67-68	DA 1. <sup>a</sup>	60/40 equilibrio

### CARACTERÍSTICAS Y ANTECEDENTES

<b>Ley Orgánica</b> transversal (art. 81 CE)	<b>22 marzo 2007</b> BOE 23-03-2007	<b>Art. 9.2 + 14 CE</b> desarrolla igualdad CE	<b>78 arts.</b> 9 Títulos + DA-DT-DF
<b>CRONOLOGÍA Y FUENTES INTERNACIONALES</b>			
18-12-1979	CEDAW ONU — Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ratificada por España en 1983).		
1985 / 1995	Conferencias mundiales <b>Nairobi + Beijing</b> (Plataforma de Acción).		
01-05-1999	<b>Tratado de Ámsterdam</b> — la igualdad pasa a ser objetivo transversal UE.		
23-09-2002	<b>Directiva 2002/73/CE</b> (reforma 76/207/CEE) — empleo, formación, promoción, condiciones de trabajo.		
13-12-2004	<b>Directiva 2004/113/CE</b> — bienes y servicios y su suministro (origen del Título VI).		
22-03-2007	<b>LO 3/2007</b> — incorpora ambas directivas + CEDAW al ordenamiento español.		
2019-2023	Reformas posteriores (RD-ley 6/2019, LO 10/2022, LO 1/2023): umbral 50 trab., diagnóstico 9 materias, registro obligatorio, acoso digital art. 48.		

## ARTICULADO LO 3/2007 POR TÍTULO

### TÍTULO PRELIMINAR · OBJETO Y ÁMBITO (ARTS. 1-2)

- Art. 1** **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*, en cualquier esfera de la vida. En desarrollo de los **artículos 9.2 y 14** de la Constitución.
- Art. 2** **Ámbito.** Toda persona *física o jurídica* que se encuentre o actúe en territorio español, **cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia**. **NO solo nacionales**.

### TÍTULO I · EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (ARTS. 3-13)

- Art. 3** ★ **Principio de igualdad de trato.** Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, **las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil**. **3 causas literales — NO orientación sexual / actividad profesional / edad**.
- Art. 4** **Integración del principio.** Es **principio informador del ordenamiento jurídico**; se integra y observa en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.
- Art. 5** **Igualdad en el empleo.** Acceso, formación, promoción, condiciones (retributivas y despido), afiliación sindical. *No constituirá discriminación* una diferencia de trato basada en el sexo cuando sea **requisito profesional esencial y determinante**, con objetivo legítimo y requisito proporcionado.
- Art. 6.1** ★ **Directa.** Persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, **de manera menos favorable que otra en situación comparable**. **NO admite justificación**.
- Art. 6.2** ★ **Indirecta.** **Disposición, criterio o práctica aparentemente neutros** que pone a personas de un sexo en desventaja particular, salvo justificación objetiva en atención a una **finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados**.
- Art. 6.3** En cualquier caso, se considera discriminatoria **toda orden de discriminar**, directa o indirectamente, por razón de sexo.
- Art. 7.1** ★ **Acoso sexual.** Cualquier **comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual** que tenga **el propósito o produzca el efecto** de atentar contra la dignidad, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Art. 7.2** ★ **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.
- Art. 7.3-4** Ambos se consideran **en todo caso** discriminatorios. Condicionar un derecho a la aceptación de acoso es *también* acto de discriminación.
- Art. 8** ★ **Embarazo o maternidad.** Constituye **discriminación directa** por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. **NO acoso ni indirecta**.
- Art. 9** **Indemnidad frente a represalias.** Cualquier trato adverso o efecto negativo por presentar *queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso* destinados a exigir el principio de igualdad.
- Art. 10** **Consecuencias jurídicas.** Actos y cláusulas discriminatorios son **nulos y sin efecto**; responsabilidad mediante reparaciones reales, efectivas y proporcionadas + sistema disuasorio de sanciones.
- Art. 11.1** ★ **Acciones positivas.** Los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad. Aplicables **en tanto subsistan dichas situaciones; razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido**.
- Art. 11.2** También las **personas físicas y jurídicas privadas** podrán adoptar este tipo de medidas en los términos de la Ley.
- Art. 12** **Tutela judicial efectiva.** Recabar de los tribunales conforme al **artículo 53.2 de la Constitución**, incluso tras la terminación de la relación. **12.3:** persona acosada **única legitimada** en litigios sobre acoso sexual y por razón de sexo.
- Art. 13** ★ **Inversión de la carga de la prueba.** Corresponde a la persona demandada **probar la ausencia de discriminación**. **13.2:** **no será de aplicación a los procesos penales — NO civiles/sociales/contencioso-admvs.**

### TÍTULO II · POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD (ARTS. 14-22 — CAP. I ÚNICAMENTE)

- Art. 14** ★ **Criterios generales (12).** 1) compromiso; 2) integración en políticas; 3) colaboración AAPP; 4) participación equilibrada en candidaturas y decisiones; 5) erradicación de violencia y acoso; 6) *doble discriminación* (minorías, migrantes, niñas, discapacidad, mayores, viudas, víctimas VG); 7) protección de la maternidad; 8) conciliación + corresponsabilidad; 9) colaboración con agentes sociales; 10) eficacia entre particulares; 11) **implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo**; 12) cooperación internacional.

Art. 15	★ <b>Transversalidad.</b> El principio informará con <b>carácter transversal</b> la actuación de todos los Poderes Públicos. Las AAPP lo integrarán de forma activa en la <b>adopción y ejecución de sus disposiciones normativas</b> , en la <b>definición y presupuestación de políticas públicas</b> en todos los ámbitos.
Art. 16	<b>Nombramientos.</b> Los Poderes Públicos <i>procurarán</i> atender al principio de <b>presencia equilibrada</b> en cargos de responsabilidad.
Art. 17	<b>Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.</b> Lo aprueba <b>el Gobierno</b> , periódicamente; medidas para alcanzar la igualdad y eliminar la discriminación.
Art. 18	<b>Informe periódico.</b> Lo elabora el Gobierno; se da cuenta a <b>las Cortes Generales</b> <b>NO al Consejo de Ministros</b> .
Art. 19	<b>Informe de impacto de género.</b> Los proyectos de disposiciones de carácter general y planes de especial relevancia que se sometan al <b>Consejo de Ministros</b> incorporarán informe sobre impacto por razón de género.
Art. 20	<b>Estadísticas y estudios.</b> Inclusión sistemática de la <i>variable de sexo</i> ; nuevos indicadores; muestras suficientemente amplias; explotación segregada; <i>discriminación múltiple</i> .
Art. 21	★ <b>Colaboración AGE-CCAA.</b> Cooperación, especialmente en sus actuaciones de <b>planificación</b> . Conferencia Sectorial de la Mujer. Las EELL integran y colaboran con el resto.
Art. 22	<b>Planes Municipales</b> de organización del tiempo de la ciudad.

### TÍTULO III · IGUALDAD Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN (ARTS. 36-41)

Art. 36	★ <b>Medios de titularidad pública.</b> Velarán por la transmisión de una <b>imagen igualitaria, plural y no estereotipada</b> de mujeres y hombres y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad. <b>El examen sustituye "no estereotipada" por "estereotipada"</b> .
Arts. 37-38	<b>RTVE y Agencia EFE.</b> Reflejar la presencia de las mujeres; <i>utilización no sexista del lenguaje</i> ; autorregulación; colaborar en campañas contra la violencia; promover acceso de mujeres a puestos directivos.
Art. 39	<b>Medios privados.</b> Respeto a la igualdad y fomento de acuerdos de autorregulación.
Art. 40	<b>Autoridad audiovisual</b> adoptará medidas para asegurar tratamiento conforme a los principios y valores constitucionales.
Art. 41	<b>Publicidad.</b> La publicidad que comporte conducta discriminatoria se considera <b>publicidad ilícita</b> .

### TÍTULO IV · DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (ARTS. 42-50)

Art. 42	<b>Empleabilidad.</b> Las políticas de empleo tendrán como <i>objetivo prioritario</i> aumentar la participación de las mujeres y avanzar en la igualdad efectiva.
Art. 43	★ <b>Negociación colectiva.</b> Mediante <b>la negociación colectiva</b> se podrán establecer medidas de acción positiva para el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad.
Art. 44	<b>Conciliación.</b> Derechos reconocidos a trabajadores y trabajadoras para fomentar la <b>asunción equilibrada de las responsabilidades familiares</b> . Incluye permiso y prestación por <b>maternidad</b> y <b>paternidad</b> (derecho individual y exclusivo del padre).
Art. 45	★ <b>Planes de igualdad — 4 supuestos.</b> <b>45.1</b> obligación general de respetar igualdad. <b>45.2</b> empresas de <b>cincuenta o más trabajadores</b> deben dirigir las medidas a un plan de igualdad. <b>45.3</b> también cuando lo establezca el <i>convenio colectivo aplicable</i> . <b>45.4</b> también si la autoridad laboral acuerda <b>sustitución de las sanciones accesorias</b> . <b>45.5</b> en las demás empresas: voluntario, previa consulta a la RLT.
Art. 46	<b>Concepto y contenido.</b> Conjunto ordenado de medidas tras <b>diagnóstico de situación</b> ; objetivos, estrategias, seguimiento y evaluación. <b>46.2:</b> diagnóstico negociado con la RLT, <i>9 materias</i> . <b>46.4:</b> Registro de Planes de Igualdad (Dir. Gral. de Trabajo). <b>46.5:</b> inscripción obligatoria.
Art. 47	<b>Transparencia.</b> Acceso de la RLT a la información sobre el contenido y resultados del plan, sin perjuicio del seguimiento.
Art. 48	<b>Acoso laboral.</b> Las empresas deberán promover condiciones que eviten la comisión de delitos contra la libertad sexual y la integridad moral, <i>incluidos los cometidos en el ámbito digital</i> ; los representantes contribuirán.
Art. 49	★ <b>Apoyo a la implantación voluntaria.</b> <b>El Gobierno</b> establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las <i>pymes</i> , con apoyo técnico.
Art. 50	★ <b>Distintivo empresarial.</b> Lo crea el <b>Ministerio de Trabajo</b> . Criterios: <i>presencia equilibrada</i> en órganos de dirección y categorías, planes de igualdad u otras medidas, <b>publicidad no sexista</b> . <b>50.5:</b> el propio Ministerio controla y puede retirarlo.

### TÍTULO V · IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO (ARTS. 51-68)

Art. 51	<b>Criterios AAPP.</b> 7 criterios: a) remover obstáculos; b) conciliación; c) formación en igualdad; d) <i>presencia equilibrada</i> en órganos de selección y valoración; e) protección frente al acoso; f) eliminar discriminación retributiva; g) evaluación periódica.
Art. 52	<b>Órganos directivos AGE.</b> El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada en el nombramiento de titulares.
Art. 53	<b>Órganos de selección y comisiones de valoración.</b> Presencia equilibrada, <i>salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas</i> .
Art. 54	<b>Representantes AGE</b> en órganos colegiados, comités, consejos de administración: presencia equilibrada salvo razones motivadas.
Art. 55	<b>Convocatorias de empleo público:</b> deberán acompañarse de informe de impacto de género (salvo urgencia).
Arts. 56-59	Excedencias, reducciones de jornada, permisos para maternidad/conciliación; provisión y méritos; <i>licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia</i> ; vacaciones en fecha distinta si coinciden con IT por embarazo/parto/lactancia o permisos.
Art. 60.1	★ <b>Preferencia en formación.</b> Se otorgará preferencia, <b>durante un año</b> , en la adjudicación de plazas en cursos de formación a quienes reingresen de permiso de maternidad/paternidad o de excedencia por guarda legal / cuidado de mayores o personas con discapacidad.
Art. 60.2	★ <b>Reserva 40% formación promoción.</b> En las convocatorias de cursos de formación se reservará <b>al menos un 40% de las plazas</b> para empleadas públicas que reúnan los requisitos.
Art. 61	<b>Formación para la igualdad.</b> Pruebas de acceso al empleo público contemplarán el principio; cursos sobre igualdad y violencia de género para todo el personal.
Art. 62	★ <b>Protocolo de acoso AGE — 4 principios.</b> a) Compromiso de prevenir y no tolerar; b) instrucción sobre dignidad e igualdad; c) <b>tratamiento reservado de las denuncias</b> ; d) identificación de personas responsables de atender quejas.
Art. 63	<b>Evaluación anual.</b> Departamentos y Organismos Públicos remiten información al menos anualmente al Ministerio de Trabajo y al de AAPP (datos desagregados por sexo).
Art. 64	★ ★ <b>Plan de Igualdad AGE.</b> Lo aprueba <b>el Gobierno</b> , al <b>inicio de cada legislatura</b> . Negociado con la RLT. Su cumplimiento será <b>evaluado anualmente por el Consejo de Ministros</b> . <b>El examen permuta Gobierno ↔ Consejo Ministros ↔ Cortes</b> .
Art. 65	★ <b>FAS — respeto del principio.</b> Las normas sobre personal de las Fuerzas Armadas procurarán la efectividad de la igualdad, en especial en el régimen de <b>acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas</b> . <b>NO permisos/pabellones/retribuciones/equipamiento</b> .

Art. 66 **Aplicación AAPP a FAS.** Las normas de personal de las AAPP en *igualdad, protección integral contra la violencia de género y la violencia sexual, y conciliación* son de aplicación, con las adaptaciones que resulten necesarias.

Art. 67 **FCSE — respeto del principio (aplicación GC).** Las normas reguladoras promoverán la igualdad efectiva impidiendo cualquier *situación de discriminación profesional*, especialmente en el sistema de **acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas**.

Art. 68 **Aplicación AAPP a FCSE.** Las normas referidas al personal de AAPP en materia de **igualdad, prevención de la violencia de género y la violencia sexual**, y **conciliación de la vida personal, familiar y profesional** serán de aplicación, adaptándose a las peculiaridades de sus funciones.

### TÍTULO VI · ACCESO A BIENES Y SERVICIOS (ARTS. 69-72)

Art. 69 **Igualdad en bienes y servicios.** Toda persona física o jurídica, pública o privada, que suministre bienes o servicios disponibles para el público, fuera del ámbito de la vida privada y familiar, está obligada. No afecta a la libertad de contratación, salvo elección por razón de sexo.

Art. 70 **Embarazo.** Ningún contratante podrá *indagar sobre la situación de embarazo* de una mujer demandante, salvo razones de protección de su salud.

Art. 71 **Factores actuariales.** Se prohíbe la **celebración de contratos de seguros o de servicios financieros afines** en los que el sexo como factor de cálculo genere diferencias. Costes de embarazo y parto *no justificarán* diferencias. **NO admisible por datos estadísticos actualizados**.

Art. 72 **Incumplimiento.** Derecho a indemnización; en seguros, el contratante perjudicado puede reclamar la asimilación de primas y prestaciones al *sexo más beneficiado*.

### TÍTULO VII · RSC EMPRESAS (ARTS. 73-75)

Art. 73 **Acciones de responsabilidad social.** Las empresas podrán asumir la **realización voluntaria de acciones de responsabilidad social**: medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales *o de otra naturaleza*. Pueden concertarse con la RLT, organizaciones de consumidores, asociaciones pro-igualdad y Organismos de Igualdad **— NO sólo con los dos últimos**.

Art. 74 **Publicidad de las acciones RSC.** Acción de cesación si pudiera haberse incurrido en publicidad engañosa (Instituto de la Mujer u órganos equivalentes CCAA).

Art. 75 **Consejos de administración.** Sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada *procurarán* presencia equilibrada en plazo de **ocho años** desde la entrada en vigor.

### TÍTULO VIII · DISPOSICIONES ORGANIZATIVAS (ARTS. 76-78) — LOS 3 ÓRGANOS CLAVE

Art. 76 **Comisión Interministerial de Igualdad.** Es el **órgano colegiado responsable de la coordinación** de las políticas y medidas de los *departamentos ministeriales*. Composición y funcionamiento reglamentarios. **NO resuelve recursos / NO sanciona / NO aprueba planes de empresa**.

Art. 77 **Unidades de Igualdad.** **En todos los Ministerios** se encomendará a uno de sus órganos directivos: a) recabar estadística + asesorar; b) elaborar estudios; c) asesorar sobre impacto de género; d) fomentar formación; e) **velar por el cumplimiento de esta Ley** y por la aplicación efectiva del principio de igualdad. **NO sancionan**.

Art. 78 **Consejo de Participación de la Mujer.** **Órgano colegiado de consulta y asesoramiento**; cauce para la participación de las mujeres en la consecución de la igualdad y la lucha contra la discriminación. **No ejecutivo, no vinculante**.

### DISPOSICIONES ADICIONALES CLAVE

DA 1.ª **Composición equilibrada.** A los efectos de esta Ley, presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo **no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento**. *Definición numérica clave del tema*.

DA 2.ª **Régimen Electoral General.** Candidaturas con composición equilibrada: cada sexo al menos el **40%**. Cuando los puestos a cubrir sean menos de cinco, lo más cercano posible al equilibrio.

### ART. 46.2 — DIAGNÓSTICO PREVIO DEL PLAN DE IGUALDAD: LAS 9 MATERIAS LITERALES

1 Selección y contratación	2 Clasificación profesional	3 Formación	4 Promoción profesional	5 Condiciones (auditoría salarial)	6 Ejercicio corresponsable conciliación	7 Infrarrepresentación femenina	8 Retribuciones	9 Prevención acoso sexual / por razón de sexo
-------------------------------	--------------------------------	----------------	----------------------------	---------------------------------------	--	------------------------------------	--------------------	--

#### CIFRAS Y PLAZOS CLAVE

<b>60% / 40%</b> Composición equilibrada (DA 1.ª)	<b>≥50</b> Plantilla plan obligatorio (art. 45.2)	<b>40%</b> Reserva plazas formación (art. 60.2)	<b>1 año</b> Preferencia formación tras reingreso (art. 60.1)	<b>8 años</b> Consejos administración (art. 75)
<b>9</b> Materias diagnóstico (art. 46.2)	<b>12</b> Criterios AAPP art. 14	<b>7</b> Criterios AAPP art. 51	<b>4</b> Principios protocolo acoso (art. 62)	<b>3</b> Órganos Título VIII (76-78)
<b>78</b> Artículos LO 3/2007	<b>22-03-2007</b> Fecha LO (BOE 23-03)			

#### TIPOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO (TÍT. I)

TIPO	¿JUSTIFICACIÓN?	ART.
<b>Directa</b>	<b>NO</b> — trato menos favorable	6.1
<b>Indirecta</b>	<b>SÍ</b> — finalidad legítima + medios necesarios y adecuados	6.2
<b>Orden de discriminar</b>	<b>NO</b> — directa o indirecta	6.3
<b>Acoso sexual</b>	<b>NO</b> — comportamiento de <i>naturaleza sexual</i>	7.1
<b>Acoso razón de sexo</b>	<b>NO</b> — comportamiento <i>en función del sexo</i>	7.2
<b>Condicionar derecho a aceptar acoso</b>	<b>NO</b> — acto de discriminación	7.4
<b>Embarazo o maternidad</b>	<b>NO</b> — es directa (no indirecta, no acoso)	8
<b>Represalia por reclamar</b>	<b>NO</b> — trato adverso	9

#### CUÁNDO ES OBLIGATORIO EL PLAN DE IGUALDAD (ART. 45)

SUPUESTO	¿PLAN?	BASE
Empresa ≥ 50 trabajadores	<b>Sí — por plantilla</b>	45.2
Convenio colectivo lo impone	<b>Sí — términos convenio</b>	45.3
Sustitución sanciones accesorias	<b>Sí — términos acuerdo</b>	45.4
Empresas < 50 sin convenio	Voluntario, previa consulta RLT	45.5
AGE (empleo público)	Plan específico inicio legislatura	64

#### ÓRGANOS TÍTULO VIII — COMISIÓN / UNIDADES / CONSEJO

ÓRGANO	FUNCIÓN PRINCIPAL	ÁMBITO	ART.
Comisión Interministerial	<b>Coordinación</b> políticas y medidas de departamentos	Interministerial AGE	76
Unidades de Igualdad	Velar por el <b>cumplimiento</b> ; estadística, estudios, impacto, formación	En <b>cada Ministerio</b>	77
Consejo de Participación	<b>Consulta y asesoramiento</b> ; cauce de participación de las	Estatal, asociaciones	78

ÓRGANO	FUNCIÓN PRINCIPAL	ÁMBITO	ART.
	mujeres		

## TRAMPAS FRECUENTES DE EXAMEN (VERIFICADAS CONTRA CONVOCATORIAS 2020-2025)

<b>Art. 7 acoso</b>	<del>requiere intención deliberada</del> → <b>basta el propósito O produzca el efecto</b> . Acoso = sin propósito si hay efecto; no se exige dolo.
<b>Art. 6 directa</b>	la directa admite justificación por finalidad legítima → <b>sólo la INDIRECTA admite justificación</b> (finalidad legítima + medios necesarios y adecuados). Trampa cazada en 2024.
<b>DA 1.º 60/40</b>	paridad exacta del 50% / 70-30 → <b>no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento</b> . Doble tope, no paridad numérica.
<b>Art. 45.2 plan</b>	obligatorio a partir de 250 trabajadores → <b>cincuenta o más</b> . 250 está en la Exp. Motivos original (2007), no en el articulado vigente.
<b>Art. 11 acciones</b>	<del>son permanentes / indefinidas mientras exista diferencia estadística</del> → <b>razonables y proporcionadas en relación con el objetivo; aplicables en tanto subsistan</b> . Carácter temporal y subsidiario.
<b>Art. 3 causas</b>	la actividad profesional / orientación sexual / edad → <b>maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil</b> . Tres causas literales, no abierta.
<b>Art. 13.2 prueba</b>	la inversión también se aplica a procesos penales → <b>NO se aplica a los procesos penales</b> . Penales: única excepción. Civiles, sociales y contencioso-admvs. sí.
<b>Art. 77 Unidades</b>	<del>podemos imponer sanciones a empleados públicos</del> → <b>funciones de estadística, estudio, asesoramiento, formación y vigilancia del cumplimiento</b> . No tienen potestad sancionadora.
<b>Art. 8 embarazo</b>	<del>acoso por razón de sexo / discriminación indirecta</del> → <b>discriminación DIRECTA</b> . Calificación literal cerrada del art. 8.
<b>Art. 12.3 acoso</b>	<del>sindicatos / cualquier persona con interés legítimo / Ministerio Fiscal</del> → <b>la persona acosada, única legitimada</b> . Legitimación cerrada en litigios de acoso.
<b>Art. 76 Comisión</b>	resuelve recursos administrativos / sanciona / aprueba planes de empresa → <b>órgano colegiado responsable de la coordinación</b> . Coordina, no decide.
<b>Art. 78 Consejo</b>	informes vinculantes / aprueba planes con carácter vinculante → <b>órgano colegiado de consulta y asesoramiento</b> . No ejecutivo ni vinculante.
<b>Arts. 67-68 FCSE</b>	régimen totalmente diferenciado / se rigen exclusivamente por LO 2/1986 → <b>SÍ se aplican las normas AAPP en igualdad, violencia género y sexual, y conciliación</b> , con adaptaciones. Aplicación directa a la GC.
<b>Arts. 65/67 destinos</b>	<del>permisos / pabellones / retribuciones / equipamiento</del> → <b>acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas</b> . Memoriza AFAD-SA; "destinos" es la palabra-trampa.
<b>Art. 71 actuariales</b>	<del>admisibles con datos estadísticos actualizados</del> → <b>prohibición absoluta del sexo como factor de cálculo</b> . Costes embarazo/parto tampoco justifican diferencias.
<b>Art. 2 ámbito</b>	limitado a nacionalidad española → <b>cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia</b> . Toda persona física o jurídica que actúe en territorio español.
<b>Art. 64 Plan AGE</b>	lo aprueban las Cortes Generales / Ministerio de Igualdad evalúa → <b>aprueba el Gobierno al inicio de cada legislatura; evalúa anualmente el Consejo de Ministros</b> . Permutar órganos = trampa clásica.

## REGLAS MNEMOTÉCNICAS

<b>AFAD-SA</b>	<b>60/40 NO</b>	<b>MOE</b>	<b>50-Conv-Sanc</b>	<b>3 C — 76/77/78</b>
Régimen personal en <b>FAS (65) y FCSE (67)</b> : Acceso · Formación · Ascensos · Destinos · Situaciones Administrativas. Si falta "destinos", es distractor.	DA 1.º: cada sexo <b>NO</b> supera el 60% ni baja del 40%. Doble negación. Para candidaturas DA 2.º: mínimo 40% por tramo de cinco.	<b>Art. 3</b> — causas literales: <b>Maternidad · Obligaciones familiares · Estado civil</b> . Si meten "orientación sexual", "actividad profesional" o "edad", fuera.	<b>Art. 45</b> — 4 detonantes del plan: <b>50</b> trabajadores (45.2) · <b>Convenio colectivo</b> (45.3) · <b>Sanción</b> sustituida (45.4) · resto voluntario (45.5).	Comisión <b>Coordina</b> (art. 76) · Unidades velan por el <b>Cumplimiento</b> (art. 77) · Consejo es <b>Cauce</b> (art. 78).
<b>PIE</b>	<b>Gob → CMin</b>	<b>9 materias</b>		
<b>Arts. 6-7</b> : Por naturaleza sexual = acoso sexual (7.1) · Infunción del sexo = acoso por razón de sexo (7.2) · <b>Efecto</b> = directa (6.1) o indirecta (6.2; única con justificación).	<b>Art. 64 Plan AGE</b> : lo <b>aprueba el Gobierno</b> (inicio legislatura) · lo <b>evalúa el Consejo de Ministros</b> (anual). Nunca al revés.	<b>Art. 46.2</b> diagnóstico: <b>SCFP-CECRIR</b> — Selección, Clasificación, Formación, Promoción · Condiciones (auditoría salarial), Ejercicio corresponsable Conciliación · Infrarrep., Retribuciones, Acoso.		

### HOTSPOTS EXAMEN GC (2020-2025)

<b>Art. 7 acoso sexual / por razón de sexo</b> — triple sello <b>2024 · 2022 · 2020</b> . Memoriza: "comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual"; "propósito o produzca el efecto".
<b>Art. 64 Plan AGE</b> — doble sello <b>2021 (1A + 2B)</b> . Aprueba <b>Gobierno</b> ↔ evalúa <b>Consejo de Ministros</b> . Permutación es la trampa.
<b>Art. 77 Unidades de Igualdad</b> — doble sello <b>2022 (1A + 2A)</b> . "En todos los Ministerios" / 5 funciones / NO sancionan.
<b>Art. 3 causas</b> — doble sello <b>2022-Canarias · 2020</b> . MOE: Maternidad / Obligaciones familiares / Estado civil. Cualquier otra causa = falsa.
<b>Art. 60 acciones positivas</b> — doble sello <b>2022 · 2020</b> . 60.1 = 1 año preferencia · 60.2 = ≥ 40% reserva plazas.
<b>Arts. 65 (2025) / 67 (2024) / 68 (2025)</b> — la palabra clave es <b>destinos</b> (cloze recurrente). 68: igualdad + violencia género/sexual + conciliación.
<b>Arts. 6 + 8</b> — sello <b>2023, 2022, 2021</b> . Diferenciar 6.1/6.2/7/8: única con justificación es 6.2 (indirecta).
<b>Arts. 36 + 43 + 49 + 50 + 71 + 73</b> — sellos sueltos 2023-2024. Imagen "no estereotipada"; negociación colectiva; el Gobierno apoya; Ministerio de Trabajo crea distintivo.

### CONEXIONES ENTRE TEMAS

<b>Tema 1 DDHH</b> : art. 14 CEDH (no discriminación accesoria) + Prot. 12 (autónoma) + DUDH arts. 1-3 + CEDAW (ONU 1979, ratif. España 1983) + Beijing 1995. La Exp. Motivos de la LO 3/2007 los cita.
<b>Tema 3 PRL Ley 31/1995</b> : deber de prevenir acoso (art. 48 LO 3/2007) ↔ art. 14 Ley 31/1995. Riesgo embarazo y lactancia (arts. 25-26 Ley 31/1995) ↔ arts. 58-59 LO 3/2007.
<b>Tema 4 CE</b> : art. 14 (igualdad formal) + art. 9.2 (igualdad material) — invocados literalmente por art. 1 LO 3/2007. Tutela judicial (art. 12 LO 3/2007 → art. 53.2 CE). Candidaturas DA 2.º ↔ art. 23 CE.
<b>Tema 5 UE</b> : Tratado de Ámsterdam (1999) integra igualdad como objetivo transversal; Directivas 2002/73/CE + 2004/113/CE incorporadas por la LO 3/2007. Carta DFUE art. 23 (igualdad mujer-hombre).
<b>Tema 15 FCSE / LO 2/1986 GC</b> : los arts. 67-68 LO 3/2007 se aplican a la Guardia Civil, adaptándose a su normativa específica. Convive con el régimen disciplinario propio.
<b>Tema 19 Deontología — RD 176/2022</b> : principios de dignidad y no discriminación (art. 3 RD) son aplicación particularizada de la LO 3/2007 al servicio. Doble marco con UN Code of Conduct.
<b>Tema 21 Violencia de género LO 1/2004</b> : ley sectorial. Las medidas de tutela (arts. 17-20), orden de protección (art. 62), JVM (arts. 44, 49) pertenecen a la LO 1/2004; las definiciones de discriminación y acoso (arts. 3, 6, 7 LO 3/2007) aquí. No mezclar.

# Un vistazo no basta. Úsalo así.

- 1 Lee el esquema entero.** Por lo menos una vez, para ver de qué va el tema y cómo encaja todo.
- 2 Tápalo y recuerda.** Cubre cada bloque e intenta reconstruirlo de memoria. Lo que no te salga, eso es justo lo que falta repasar.
- 3 Repaso de última hora.** Tenlo a mano los días previos al examen. Para refrescar la memoria, un esquema vale más que releer el temario entero.
- 4 Demuestra que te lo sabes.** El examen es tipo test; entrénate con preguntas tipo test. En [opositu.com](https://www.opositu.com) cada pregunta de nuestro banco de preguntas propio de este tema incluye el razonamiento de por qué la respuesta correcta es correcta. Así aprendes de cada fallo.

## Demuestra que te lo sabes en [opositu.com](https://www.opositu.com)

Preguntas tipo examen de este tema, simulacros con el tiempo real de la prueba y un porcentaje que estima tu nivel de preparación.

→ [opositu.com/guardia-civil](https://www.opositu.com/guardia-civil)



ESCANEA Y EMPIEZA