GUARDIA CIVIL

Tema 02

Resumen

Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

Opositu: prepara tu oposición con superpoderes.

3 INSTRUMENTOS CUBIERTOS

LO 3/2007 (Títulos I a VIII · del Título II · solo el Capítulo I)

Después de leerlo, ponte a prueba

→ opositu.com/guardia-civil

Edición: Noviembre 2026

© 2026 Opositu. Todos los derechos reservados. · opositu.com

opositu

CÓMO ESTUDIAR

Saca el máximo partido a este resumen

Estudiar no es solo leer y memorizar. Estos pasos te acercan a tu plaza.

1. **Lee el resumen entero.** Una primera pasada sin subrayar, solo para ver de qué va y cómo encaja todo.

2. **Relee fijándote en las partes subrayadas.** Fíjate en las trampas, los plazos y los artículos estrella: son los que más se repiten en el examen.

3. **Ponte a prueba.** Cierra el PDF e intenta recordarlo. Lo que recuerdes sin mirar es lo que de verdad sabes; si hay algo que te cuesta recordar, repásalo de nuevo.

4. **Utiliza repetición espaciada.** Vuelve al tema a los pocos días y otra vez en una semana. Repasar conceptos antes de olvidarlos ayuda a fijarlos en la memoria.

   • En Opositu, las fichas de estudio aplican la repetición espaciada por ti.

5. **Practica con preguntas tipo test.** En 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.

6. **Haz simulacros de examen.** Cuando ya domines el tema, ponte a prueba en condiciones reales. Puedes hacerlo con un simulacro en PDF de convocatorias anteriores de los disponibles en internet o en opositu.com, con los razonamientos de exámenes pasados y tu nota calculada.

Pon a prueba este tema en opositu.com

El examen es tipo test, así que prepararte con preguntas tipo test como las del examen es la mejor manera de practicar. En Opositu tienes preguntas de este mismo tema, simulacros con soluciones y razonamientos, y un porcentaje que estima tu nivel de preparación.

→ opositu.com/guardia-civil

ESCANEA Y EMPIEZA

ÍNDICE DEL RESUMEN

Tema 02 · Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

01 Visión general del tema

02 Diagrama: clasificación de conductas discriminatorias

03 Esquema completo

04 Tablas comparativas

05 Plazos y cifras clave

06 Trampas frecuentes de examen

07 Reglas mnemotécnicas

08 Conexiones entre temas

opositu.com

01 Visión general del tema

Este tema cubre la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** en lo que fija el temario oficial: sus Títulos I a VIII y, del Título II, solo el Capítulo I (arts. 3 a 22 y 36 a 78). Es una ley-código transversal que define los conceptos básicos del derecho antidiscriminatorio (discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, acciones positivas) y los proyecta sobre toda la actividad pública y privada, incluidas las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Peso en examen
Cada examen desde 2020 trae entre 1 y 3 preguntas del tema, de sus 100 de conocimientos: 29 en catorce exámenes, dos en casi todos, tres en los dos de 2023 y una en 2026-A.

Artículos estrella
Los preguntados en tres convocatorias o más: **art. 7** (acoso sexual y acoso por razón de sexo: 2020, 2022 y 2024). En dos convocatorias: **arts. 3** (principio de igualdad de trato), **6** (discriminación directa e indirecta), **13** (carga de la prueba) y **60** (acciones positivas en formación).

Qué pesa más
Las 29 preguntas desde 2020 recorren toda la ley: nueve son del Título I (los conceptos: arts. 3, 5, 6, 7, 8, 11 y 13), siete del Título V (empleo público: arts. 60, 64, 65, 67 y 68), cuatro del Título IV (negociación colectiva, planes de igualdad y distintivo: arts. 43, 45, 49 y 50) y cuatro de los órganos del Título VIII (arts. 76-78). El examen es muy literal: completa palabras exactas («planificación» del art. 21, «destinos» del art. 67, el «40%» del art. 60.2) o pide la opción que repite la redacción de la ley.

> **FUENTE** *LO 3/2007 (Títulos I a VIII; del Título II, solo el Capítulo I)*

02 Diagrama: clasificación de conductas discriminatorias

La distinción entre los cuatro tipos de conducta discriminatoria del Título I (discriminación **directa**, **indirecta**, **acoso sexual** y **acoso por razón de sexo**) es la pregunta más recurrente del tema. El árbol siguiente reproduce el itinerario que debe seguir el opositor para clasificar correctamente una conducta a partir del literal de los **arts. 6 y 7 LO 3/2007**.

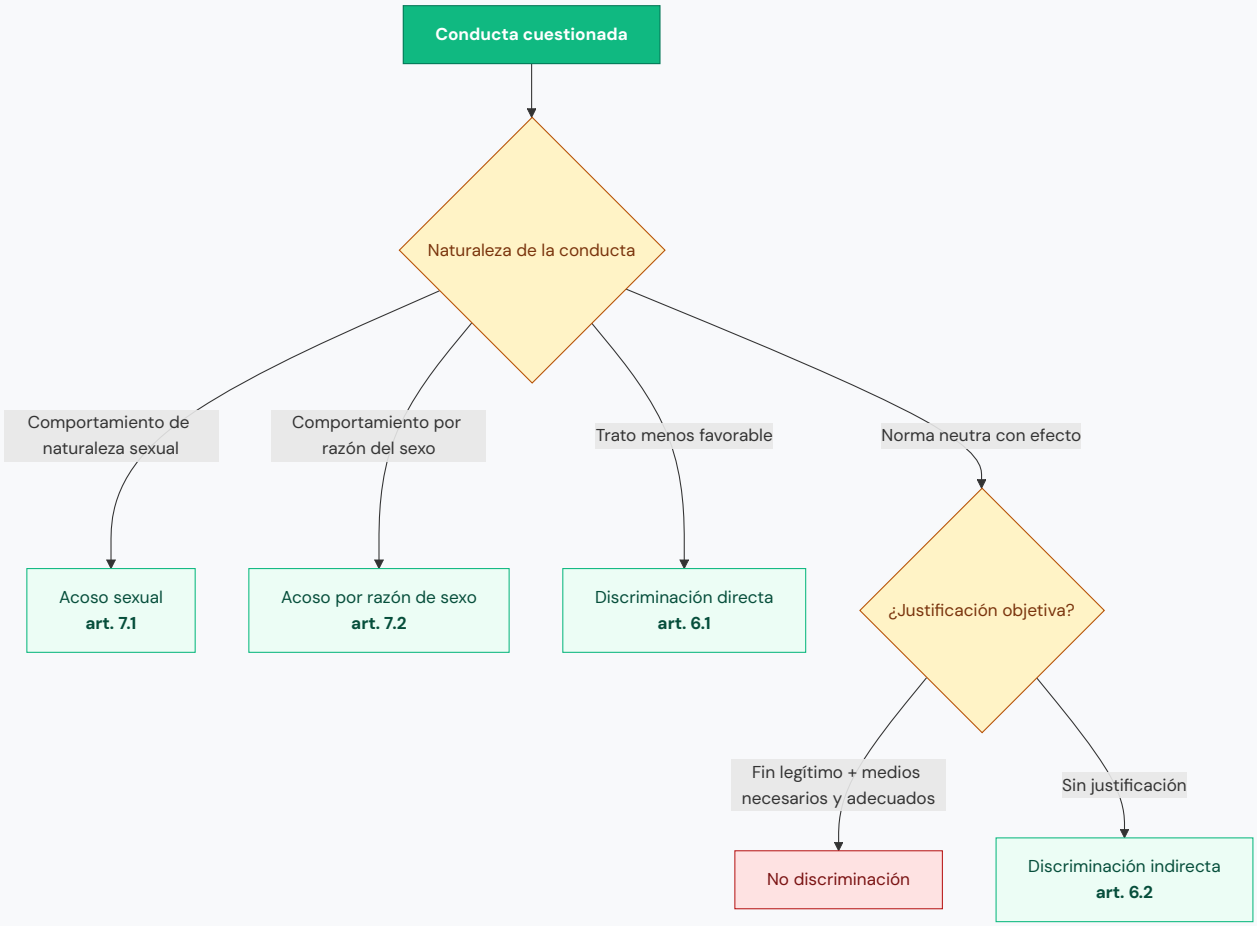


Figura 1 — Árbol de clasificación de conductas (arts. 6-7 LO 3/2007)

Reglas de lectura: (1) el acoso se distingue por la *naturaleza* del comportamiento (sexual vs. por razón de sexo), no por la intención; basta el **propósito o produzca el efecto**. (2) Sólo la **discriminación indirecta** admite justificación objetiva (**finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados**); la directa no. Pero la ley dice que no constituirá discriminación, en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, la diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo que, por la naturaleza de las actividades profesionales concretas o su contexto, constituya un requisito profesional esencial y determinante, con objetivo legítimo y requisito proporcionado (art. 5), y admite las diferencias de trato en el acceso a bienes y servicios justificadas por un propósito legítimo con medios adecuados y necesarios (art. 69.3). (3) Toda **orden de discriminar** es discriminatoria (art. 6.3), aunque no se ejecute. (4) El trato desfavorable a la mujer por **embarazo o maternidad** es discriminación *directa*, no acoso (art. 8).

> **FUENTE** *Arts. 6-8 LO 3/2007*

03 Esquema completo

Título I — El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación (arts. 3-13)

- **Art. 3 LO 3/2007 — 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**. *Tres causas literales, nada más*: 2020-1A coló «la actividad profesional» como cuarta, y tampoco caben la «orientación sexual» o la «edad».
- **Art. 4 LO 3/2007 — Integración del principio.** La igualdad es **principio informador del ordenamiento jurídico** y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.
- **Art. 5 LO 3/2007 — Igualdad en el acceso al empleo y condiciones de trabajo.** El principio de igualdad de trato y de oportunidades, aplicable en el empleo privado y en el público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo (incluso al trabajo por cuenta propia), en la formación y en la promoción profesionales, en las condiciones de trabajo (incluidas las retributivas y las de despido) y en la afiliación y participación en organizaciones sindicales, empresariales o profesionales, incluidas sus prestaciones. *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.
- **Art. 6 LO 3/2007 — Discriminación directa e indirecta. Directa (6.1):** persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, **de manera menos favorable que otra en situación comparable**. **Indirecta (6.2):** **disposición, criterio o práctica aparentemente neutros** que pone a personas de un sexo en desventaja particular, *salvo* justificación objetiva por finalidad legítima con medios necesarios y adecuados. **6.3:** toda **orden de discriminar**, directa o indirectamente, es discriminatoria.



EJEMPLO PRÁCTICO — ART. 6.2 LO 3/2007

Un criterio de altura mínima en una oferta de empleo

Una empresa de mensajería publica una oferta de mozo de almacén exigiendo una **estatura mínima de 1,80 m**, alegando que es necesaria para alcanzar las baldas superiores. Lucía, repartidora con seis años de experiencia y 1,68 m de altura, ve que el requisito, neutro en su redacción, excluye en la práctica al ochenta por ciento de las trabajadoras del sector. Sus compañeros varones de menor estatura siempre han cubierto el puesto utilizando una pequeña escalera plegable que sigue colocada junto a la columna.

*Cuando el examen presenta un criterio **aparentemente neutro** pero que pone a un sexo en desventaja particular, la respuesta es discriminación indirecta del art. 6.2, salvo justificación objetiva con medios necesarios y adecuados.*

El art. 6.2 LO 3/2007 considera discriminación indirecta cualquier disposición, criterio o práctica *aparentemente neutros* que ponga a personas de un sexo en desventaja particular respecto a las del otro, salvo justificación objetiva con finalidad legítima y medios necesarios y adecuados.

- **Art. 7 LO 3/2007 — Acoso sexual y acoso por razón de sexo (TRIPLE SELLO 2024/2022/2020). Acoso sexual (7.1):** sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley, cualquier **comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual** que tenga el **propósito o produzca el efecto** de atentar contra la dignidad, particularmente cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. **Acoso por razón de sexo (7.2):** cualquier **comportamiento realizado en función del sexo** de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear ese mismo entorno. **7.3:** ambos se consideran *en todo caso* discriminatorios. **7.4:** el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

EJEMPLO PRÁCTICO — ART. 7.1 LO 3/2007

Mensajes de contenido sexual repetidos del jefe



Carmen lleva dos años trabajando como administrativa en una asesoría. Su jefe directo le envía mensajes con dobles sentidos sexuales y comentarios sobre su cuerpo, primero en la oficina y desde hace meses también por *WhatsApp* fuera del horario laboral. Carmen ha intentado bromear y cambiar de tema, pero los mensajes son cada vez más explícitos. Acude a la oficina con angustia y ha cogido bajas reiteradas por ansiedad.

*Cuando el comportamiento tiene **naturaleza sexual** y el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad, es acoso sexual (art. 7.1); el acoso por razón de sexo (7.2) no exige esa naturaleza. La pista clave: la naturaleza sexual.*

El art. 7.1 LO 3/2007 califica como 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 intimidatorio, degradante u ofensivo.

EJEMPLO PRÁCTICO — ART. 7.2 LO 3/2007

Comentarios reiterados sobre el aspecto físico

María, contable en una empresa mediana, recibe desde hace meses comentarios diarios de un compañero sobre su forma de vestir y su físico. No son insinuaciones sexuales: son chistes y comentarios *en función de su sexo*: «la chica del despacho», «las mujeres siempre tan llorosas»,



«con esa ropa pareces la secretaria, no la contable». María entra cada mañana con ansiedad y ha pedido cambiar de planta sin éxito.

*Cuando el comportamiento es **en función del sexo** pero sin naturaleza sexual, la respuesta correcta es acoso por razón de sexo del art. 7.2, no acoso sexual del 7.1. El examen explota esa frontera.*

El art. 7.2 LO 3/2007 considera 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 crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- **Art. 8 LO 3/2007 — Discriminación por embarazo o maternidad.** Todo **trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad** constituye *discriminación directa* (no indirecta, no acoso). Calificación literal cerrada.

EJEMPLO PRÁCTICO — ART. 8 LO 3/2007

Un despido tras comunicar el embarazo



Sofía, comercial en una empresa farmacéutica con contrato indefinido, comunica a Recursos Humanos en mayo que está embarazada de veintidós semanas. En junio, su responsable directo le adelanta verbalmente que el área se va a «reorganizar». En septiembre recibe una carta comunicándole que se prescinde de su puesto. Otra comercial sin embarazo, contratada dos meses después, asume su cartera de clientes con condiciones equivalentes.

*Cuando el examen describe un trato desfavorable relacionado con el embarazo o la maternidad, la calificación cerrada del art. 8 es discriminación **directa**, no acoso por razón de sexo ni discriminación indirecta.*

El art. 8 LO 3/2007 califica como discriminación *directa* por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. La calificación es literal y cerrada; no se debate.

- **Art. 9 LO 3/2007 — Indemnidad frente a represalias.** 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 queja, reclamación, denuncia, demanda o 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.
- **Art. 10 LO 3/2007 — Consecuencias jurídicas.** Los actos y cláusulas discriminatorios son **nulos y sin efecto** y generan responsabilidad mediante reparaciones o indemnizaciones reales, efectivas y 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.

- **Art. 11 LO 3/2007 — Acciones positivas. 11.1:** los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho; aplicables **en tanto subsistan dichas situaciones**, han de ser **razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido**. **11.2:** también *las personas físicas y jurídicas privadas* podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.



EJEMPLO PRÁCTICO — ART. 11 LO 3/2007

Una cuota privada en una empresa tecnológica

Una empresa tecnológica con cuatrocientas personas en plantilla constata que apenas el doce por ciento de sus puestos de dirección técnica los ocupan mujeres, pese a que el porcentaje de ingenieras tituladas en España supera el treinta por ciento. La empresa pacta con la representación legal de los trabajadores reservar el **treinta por ciento** de las próximas vacantes de senior engineer para candidatas mujeres durante tres convocatorias anuales, anunciándolo como medida temporal.

Cuando el examen pregunta si las acciones positivas se limitan a los Poderes Públicos, la pista clave del art. 11.2 es que también las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptarlas, en los términos establecidos en la Ley.

Los Poderes Públicos *adoptarán* medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho, razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido y aplicables *en tanto subsistan* esas situaciones (art. 11.1 LO 3/2007); también *podrán* adoptarlas las personas físicas y jurídicas privadas, en los términos de la Ley (11.2).

- **Art. 12 LO 3/2007 — Tutela judicial efectiva.** Tutela del derecho ante los tribunales conforme al art. 53.2 CE, incluso tras la terminación de la relación. **12.3:** la persona acosada es la **única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo**.
- **Art. 13 LO 3/2007 — Inversión de la carga de la prueba.** De acuerdo con las Leyes procesales, en los procedimientos en 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; el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estima útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes. **13.2:** esta regla *no se aplica a los procesos penales*.

Título II — Políticas públicas para la igualdad (arts. 14-22, sólo Capítulo I en la compilación BOE)

- **Art. 14 LO 3/2007 — Criterios generales de los Poderes Públicos.** Catálogo de doce criterios: compromiso con la igualdad; integración en políticas económica, laboral, social, cultural y artística; colaboración entre Administraciones; participación equilibrada en candidaturas y toma de decisiones; erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo; consideración de las **singulares dificultades** de las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad (minorías, migrantes, niñas, con discapacidad, mayores, viudas y víctimas de violencia de género), para las cuales los poderes públicos podrán adoptar también medidas de acción positiva (14.6); protección de la maternidad; conciliación + corresponsabilidad; colaboración con agentes sociales; eficacia entre particulares; **implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo**; proyección en cooperación internacional.
- **Presencia o composición equilibrada** (arts. 14.4, 16, 50.4, 51.d, 52-54 y 75): en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superan el sesenta por ciento ni son menos del cuarenta por ciento (DA 1.ª).
- **Art. 15 LO 3/2007 — Transversalidad.** El principio 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 disposiciones normativas, en la **definición y presupuestación de políticas públicas** en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.
- **Art. 16 LO 3/2007 — Nombramientos.** 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.
- **Art. 17 LO 3/2007 — Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.** El Gobierno, en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades** con medidas para alcanzar la igualdad y eliminar la discriminación.
- **Art. 18 LO 3/2007 — Informe periódico.** El Gobierno elaborará un informe periódico del que dará cuenta a las **Cortes Generales** (no al Consejo de Ministros).
- **Art. 19 LO 3/2007 — Informes de impacto de género.** Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del **Consejo de Ministros** deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.
- **Art. 20 LO 3/2007 — Estadísticas.** Los poderes públicos, en sus estudios y estadísticas, deberán: a) incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos; b) establecer nuevos indicadores que permitan conocer mejor las diferencias entre mujeres y hombres; c) introducir indicadores y mecanismos sobre otras variables cuya concurrencia genera situaciones de discriminación múltiple; d) realizar muestras lo bastante amplias para analizarlas en función de la variable de sexo; e) explotar los

datos de modo que se conozcan las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres; f) revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas para valorar el trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres. Solo excepcionalmente, mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de estas obligaciones.

- **Art. 21 LO 3/2007 — Colaboración AGE-CCAA-EELL.** Cooperación, especialmente en actuaciones de **planificación**; Conferencia Sectorial de la Mujer; las Entidades Locales colaboran con el resto.
- **Art. 22 LO 3/2007 — Acciones de planificación equitativa de los tiempos.** Para 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 elaborarlos.

Título III — Igualdad y medios de comunicación (arts. 36-41)

- **Art. 36 LO 3/2007 — Medios de titularidad pública.** Velarán por una **imagen igualitaria, plural y no estereotipada** de mujeres y hombres y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres. *Cuidado: 2023-1A cambió «no estereotipada» por «estereotipada»*.
- **Arts. 37-38 LO 3/2007 — Corporación RTVE y Agencia EFE.** Objetivos de ambas (37.1 y 38.1): reflejar adecuadamente la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social; utilizar el lenguaje en forma no sexista; adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad; colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia contra las mujeres. La Agencia EFE velará además por el respeto del principio de igualdad y, en especial, por la utilización no sexista del lenguaje (38.1). Ambas promoverán la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional y fomentarán la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación (37.2 y 38.2).
- **Art. 39 LO 3/2007 — Medios de titularidad privada.** Respeto a la igualdad y fomento de la autorregulación.
- **Art. 40 LO 3/2007 — Autoridad audiovisual.** Las autoridades a las que corresponda velar por que los medios audiovisuales cumplan sus obligaciones adoptarán las medidas que procedan, de acuerdo con su regulación, para asegurar un tratamiento de las mujeres conforme con los principios y valores constitucionales.
- **Art. 41 LO 3/2007 — Igualdad y publicidad.** La publicidad discriminatoria es *publicidad ilícita*.

Título IV — El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades (arts. 42-50)

- **Art. 42 LO 3/2007 — Programas de mejora de la empleabilidad.** 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 entre mujeres y hombres (42.1). Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluidos los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios dirigidos a personas en desempleo, y se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres (42.2).
- **Art. 43 LO 3/2007 — Negociación colectiva.** De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la **negociación colectiva** se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad en las condiciones de trabajo.
- **Art. 44 LO 3/2007 — Derechos de conciliación.** Reconocidos a trabajadores y trabajadoras para fomentar la **asunción equilibrada de las responsabilidades familiares**, evitando discriminaciones por su ejercicio. El permiso y la prestación por **maternidad** se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social (44.2); para un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por **paternidad**, en esos mismos términos (44.3).
- **Art. 45 LO 3/2007 — Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.** 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, que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores. **45.2:** en las empresas de **cincuenta o más trabajadores** las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que será también objeto de negociación. **45.3:** también obliga el convenio colectivo aplicable. **45.4:** también cuando la autoridad laboral acuerde la **sustitución de las sanciones accesorias**. **45.5:** en las demás empresas la elaboración e implantación es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- **Art. 46 LO 3/2007 — Contenido del plan de igualdad.** Conjunto ordenado de medidas tras un **diagnóstico de situación**; objetivos, estrategias y sistemas eficaces de seguimiento y evaluación. **46.2:** el diagnóstico previo, negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, contendrá *al menos* nueve materias: selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo (incluida auditoría salarial); ejercicio corresponsable de la conciliación; infrarrepresentación femenina; retribuciones; prevención del acoso sexual y por razón de sexo. **46.4-5:** Registro de Planes de Igualdad; inscripción obligatoria.
- **Art. 47 LO 3/2007 — Transparencia.** Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

- **Art. 48 LO 3/2007 — Medidas frente a delitos contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.** Las empresas deberán promover condiciones que eviten su comisión, **incluidos los cometidos en el ámbito digital**; los representantes de los trabajadores también tienen deber de contribuir.
- **Art. 49 LO 3/2007 — Apoyo a la implantación voluntaria.** Para impulsarla, **el Gobierno** establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a **pymes**, con apoyo técnico.
- **Art. 50 LO 3/2007 — Distintivo empresarial.** El **Ministerio de Trabajo** creará un distintivo de igualdad. Criterios, entre otros: **presencia equilibrada** en órganos de dirección y categorías profesionales, planes de igualdad u otras medidas innovadoras, **publicidad no sexista**. **50.5:** el propio Ministerio controlará que las empresas distinguidas mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo.

Título V — Igualdad en el empleo público (arts. 51-68)

Capítulo I — Criterios de actuación de las Administraciones públicas

- **Art. 51 LO 3/2007 — Criterios AAPP.** Remover obstáculos; facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional; formación en igualdad; presencia equilibrada en órganos de selección y valoración; protección frente al acoso; eliminar discriminación retributiva; evaluación periódica. *No incluye "paridad numérica exacta del 50%"*.

Capítulo II — Presencia equilibrada en la AGE

- **Art. 52 LO 3/2007 — Titulares de órganos directivos.** 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 AGE y de sus organismos públicos vinculados o dependientes, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda.
- **Art. 53 LO 3/2007 — Órganos de selección y Comisiones de valoración.** Los tribunales y órganos de selección del personal de la AGE y de sus organismos públicos responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas; la representación de la AGE y de sus organismos públicos en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos, sin esa salvedad.
- **Art. 54 LO 3/2007 — Representantes en órganos colegiados.** La AGE y sus organismos públicos designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, conforme al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas; y observarán ese principio en los nombramientos que les corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participen.

Capítulo III — Medidas concretas en la AGE

- **Art. 55 LO 3/2007 — Informe de impacto de género en convocatorias de 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 discriminación por razón de sexo.
- **Arts. 56-59 LO 3/2007 — Excedencias, reducciones de jornada y permisos (56); cómputo del tiempo en esas situaciones como mérito en los concursos de provisión de puestos (57); licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia (58); vacaciones coincidentes con IT por embarazo o permiso.**
- **Art. 60 LO 3/2007 — Acciones positivas en formación. 60.1:** preferencia **durante un año** en cursos de formación a quienes reingresen de permiso de maternidad o paternidad o de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad. **60.2:** para facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la AGE y sus organismos públicos, en las convocatorias de los cursos de formación se reservará **al menos un 40%** de las plazas para las que reúnan los requisitos establecidos.

EJEMPLO PRÁCTICO — ART. 60.1 LO 3/2007

Preferencia tras un permiso de maternidad

Lucía es funcionaria del Ministerio y se reincorpora al servicio activo el quince de octubre tras un permiso de maternidad de dieciséis semanas. En enero del año siguiente se publican los cursos de formación y tres compañeras solicitan el de gestión presupuestaria, con plazas limitadas. Lucía pregunta a la unidad de personal si por su reciente reincorporación goza de algún derecho preferente en la adjudicación de plazas.



En 2022-1A los distractores fueron dos años, seis meses y tres años. La pista exacta del art. 60.1 es la preferencia durante un año desde la reincorporación.

El art. 60.1 LO 3/2007 otorga preferencia *durante un año* en la adjudicación de plazas en cursos de formación a quienes se incorporan tras permiso de maternidad o paternidad, o reingresan desde la excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

- **Art. 61 LO 3/2007 — Formación para la igualdad.** Todas las pruebas de acceso al empleo público de la AGE y de sus organismos públicos contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres; la AGE y sus organismos impartirán a todo su personal cursos sobre igualdad de trato y oportunidades y sobre prevención de la violencia de género.
- **Art. 62 LO 3/2007 — Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.** Las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y

trabajadores un protocolo que comprenderá, al menos, estos principios: compromiso de la AGE y sus organismos de prevenir y no tolerar el acoso sexual y por razón de sexo; instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas, su derecho a la intimidad y la igualdad de trato; **tratamiento reservado de las denuncias**, sin perjuicio de la normativa de régimen disciplinario; identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

- **Art. 63 LO 3/2007 — Evaluación sobre la 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 Administraciones Públicas información sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad, con los datos desagregados por sexo de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas.
- **Art. 64 LO 3/2007 — Plan de Igualdad de la AGE.** Aprobado por el **Gobierno** al **inicio de cada legislatura**; objeto de negociación con la RLT; cumplimiento **evaluado anualmente por el Consejo de Ministros**.

Capítulo IV — Fuerzas Armadas

- **Art. 65 LO 3/2007 — Respeto del principio en las FAS.** Las normas sobre personal de las Fuerzas Armadas procurarán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en especial en lo que se refiere al régimen de **acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas** (literal exacto: 2025-A puso «permisos» y «pabellones» como distractores).
- **Art. 66 LO 3/2007 — Aplicación de normas de AAPP a las FAS.** Las normas referidas al personal de las administraciones públicas en materia de igualdad, protección integral contra la violencia de género y la violencia sexual, y conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas Armadas, con las adaptaciones que resulten necesarias y en los términos establecidos en su normativa específica.

Capítulo V — Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (aplicación directa a la Guardia Civil)

- **Art. 67 LO 3/2007 — Respeto del principio en las FCSE.** Las normas reguladoras promoverán la igualdad efectiva impidiendo cualquier discriminación profesional, especialmente en **acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas** (las mismas cinco materias que el art. 65, que dice «régimen» donde el 67 dice «sistema»).
- **Art. 68 LO 3/2007 — Aplicación de normas de AAPP a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.** Las normas referidas al personal de AAPP en materia de **igualdad**, **prevención de la violencia de género y violencia sexual**, y **conciliación** serán de aplicación en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (el art. 68 no dice «del Estado»), adaptándose, en su caso, a las peculiaridades de las funciones que tienen encomendadas, en los términos establecidos por su normativa específica.

Título VI — Igualdad en el acceso a bienes y servicios (arts. 69-72)

- **Art. 69 LO 3/2007 — Igualdad en bienes y servicios.** Toda persona física o jurídica, pública o privada, que suministre bienes o servicios disponibles para el público, ofrecidos fuera del ámbito de la vida privada y familiar, está obligada, en sus actividades y transacciones, al cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo. No afecta a la libertad de contratación, incluida la de elegir a la otra parte contratante, siempre que la elección no venga determinada por su sexo (69.2). No obstante, serán admisibles las diferencias de trato en el acceso a bienes y servicios cuando estén justificadas por un propósito legítimo y los medios para lograrlo sean adecuados y necesarios (69.3).
- **Art. 70 LO 3/2007 — Protección en situación de embarazo.** Prohibición de indagar sobre embarazo (salvo protección de la salud).
- **Art. 71 LO 3/2007 — Factores actuariales.** Prohibida la **celebración de contratos de seguros o de servicios financieros afines** en que el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones genere diferencias. Costes de embarazo y parto **no** justifican diferencias.



EJEMPLO PRÁCTICO — ART. 71 LO 3/2007

Un seguro con primas distintas según el sexo

Una compañía aseguradora ofrece a Ana un presupuesto de seguro de vida en el que la prima mensual es trece euros inferior a la que paga su pareja, Javier, por la misma cobertura y edad. La empleada le explica que las estadísticas de mortalidad de su sector utilizan el sexo como factor de cálculo y que es una práctica habitual del mercado. Ana sospecha que no es legal y pide la justificación por escrito.

*El art. 71 cubre no solo seguros sino también **servicios financieros afines**. Callarlos no hace falsa una opción: en 2023-2A, «se prohíbe la celebración de contratos de seguros…» sin ellos fue verdadera; la falsa era la del art. 70.*

El art. 71 LO 3/2007 prohíbe celebrar contratos de seguros o de *servicios financieros afines* en los que el sexo, como factor de cálculo, genere diferencias en primas o prestaciones. Los costes de embarazo y parto tampoco justifican diferencias.

- **Art. 72 LO 3/2007 — Consecuencias del incumplimiento.** Indemnización por daños; en seguros, derecho a asimilar primas y prestaciones al sexo más beneficiado.

Título VII — Igualdad en la responsabilidad social de las empresas (arts. 73-75)

- **Art. 73 LO 3/2007 — Acciones de RSC.** 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.

Pueden concertarse con la RLT, organizaciones de consumidores, asociaciones pro-igualdad y Organismos de Igualdad (no sólo con los dos últimos); se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con ellos. A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.

- **Art. 74 LO 3/2007 — Publicidad de las acciones de RSC.** Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, conforme a la legislación general de publicidad; el Instituto de la Mujer u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas estarán legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en publicidad engañosa.
- **Art. 75 LO 3/2007 — Consejos de administración.** Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada *procurarán* una presencia equilibrada en un plazo de **ocho años** desde la entrada en vigor de la Ley.

Título VIII — Disposiciones organizativas (arts. 76-78)

- **Art. 76 LO 3/2007 — Comisión Interministerial de Igualdad.** **Órgano colegiado responsable de la coordinación** de las políticas y medidas de los departamentos ministeriales para garantizar el derecho a la igualdad. Composición y funcionamiento reglamentarios.
- **Art. 77 LO 3/2007 — Unidades de Igualdad.** **En todos los Ministerios** se encomendará a uno de sus órganos directivos: recabar estadística + asesorar; elaborar estudios; asesorar sobre impacto de género; fomentar la formación en igualdad; *velar por el cumplimiento de la Ley*. **No sancionan.**
- **Art. 78 LO 3/2007 — 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.

> **FUENTE** *LO 3/2007 (arts. 3-22 y 36-78)*

04 Tablas comparativas

Tabla 1 — Tipos de discriminación y acoso

TIPO	DEFINICIÓN LITERAL	¿ADMITE JUSTIFICACIÓN?	ARTÍCULO
Discriminación directa	Situación de una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable	**NO** (pero no constituye discriminación el requisito profesional esencial y determinante del art. 5, y el art. 69.3 admite las diferencias de trato justificadas en bienes y servicios)	Art. 6.1
Discriminación indirecta	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	**Sí**, por finalidad legítima con medios necesarios y adecuados	Art. 6.2
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 intimidatorio, degradante u ofensivo	**NO**	Art. 7.1
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	**NO**	Art. 7.2
Discriminación por embarazo o maternidad	Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad	**NO** (es directa, no admite justificación)	Art. 8
Represalia por reclamar igualdad	Trato adverso o efecto negativo por presentar queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento del principio de igualdad	**NO**	Art. 9

Tabla 2 — Cuándo es obligatorio el plan de igualdad (art. 45)

SUPUESTO	¿PLAN OBLIGATORIO?	BASE LEGAL
Empresa de 50 o más trabajadores	Sí, por umbral de plantilla	Art. 45.2
Convenio colectivo aplicable lo establece	Sí, en los términos del convenio	Art. 45.3
Autoridad laboral sustituye sanciones accesorias	Sí, en los términos del acuerdo sancionador	Art. 45.4
Las demás empresas: menos de 50 trabajadores, sin convenio que lo imponga y sin sustitución de sanciones accesorias	Voluntario, previa consulta a la RLT	Art. 45.5
Empleadores públicos (AGE)	Plan específico AGE al inicio de cada legislatura	Art. 64

Tabla 3 — Comisión Interministerial, Unidades de Igualdad y Consejo de Participación (Título VIII)

ÓRGANO	NATURALEZA	FUNCIÓN PRINCIPAL	ÁMBITO	ARTÍCULO
Comisión Interministerial de Igualdad	Órgano colegiado	**Coordinación** de políticas y medidas de los departamentos ministeriales	Interministerial AGE	Art. 76
Unidades de Igualdad	Órgano directivo en cada Ministerio	Recabar estadística, asesorar, estudios, impacto de género, formación, velar por el cumplimiento	En cada Ministerio	Art. 77
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	Estatal: participan el conjunto de las Administraciones públicas y las asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito estatal	Art. 78

Tabla 4 — Quién aprueba y quién evalúa cada instrumento de planificación

INSTRUMENTO	APRUEBA	PERIODICIDAD / INFORMA A	ARTÍCULO
Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades	El Gobierno, en las materias de competencia del Estado	Periódicamente	Art. 17
Informe periódico del Gobierno	El Gobierno	Cortes Generales	Art. 18
Informe de impacto de género	No lo dice el art. 19: lo incorporan los proyectos y planes que se someten a su aprobación	Consejo de Ministros	Art. 19
Plan para la Igualdad en la AGE	El Gobierno, al inicio de cada legislatura	Evaluado **anualmente** por el Consejo de Ministros	Art. 64
Plan de igualdad de empresa	Empresa, previa negociación con RLT	Inscripción obligatoria en el Registro	Arts. 45-46

FUENTE *Arts. 6-9, 17-19, 45-46, 64, 76-78 LO 3/2007*

05 Plazos y cifras clave

CONCEPTO	CIFRA / PLAZO	ARTÍCULO
Umbral plantilla obligación de plan de igualdad	50 o más trabajadores	Art. 45.2
Reserva de plazas de formación para promoción profesional de empleadas públicas	Al menos 40%	Art. 60.2
Preferencia en cursos de formación tras permiso de maternidad o paternidad o tras excedencia por guarda legal y atención a personas mayores dependientes o con discapacidad	1 año	Art. 60.1
Plazo para alcanzar presencia equilibrada en consejos de administración	8 años desde entrada en vigor de la Ley	Art. 75
Periodicidad del Plan de Igualdad de la AGE	Al inicio de cada legislatura; evaluación anual por el Consejo de Ministros	Art. 64
Diagnóstico previo del plan de igualdad	Al menos 9 materias	Art. 46.2
Legitimación activa en litigios de acoso	Únicamente la persona acosada	Art. 12.3
Inversión de la carga de la prueba	Sí, en los procedimientos en que la parte actora alegue actuaciones discriminatorias por razón de sexo; no en los procesos penales	Art. 13

FUENTE *Arts. 12-13, 45-46, 60, 64, 75 LO 3/2007*

06 Trampas frecuentes de examen

- **Trampa: acoso sexual y acoso por razón de sexo intercambiados.** Acoso sexual (art. 7.1): comportamiento, verbal o físico, *de naturaleza sexual* que tenga el **propósito o produzca el efecto** de atentar contra la dignidad de una persona. Acoso por razón de sexo (art. 7.2): 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. 2024-1A preguntó qué es acoso sexual y ofreció la definición del 7.2 (**Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona…**), la del art. 8 y **Los comportamientos**

descritos en las opciones a) y c), es decir, las definiciones del 7.1 y del 7.2 a la vez: solo la del 7.1 era correcta.

- **Trampa: «en todo caso» en la discriminación indirecta.** El art. 6.2 salva la disposición, criterio o práctica aparentemente neutros que puedan justificarse objetivamente en atención a una **finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados**. Es falsa la opción **Se considera en todo caso discriminación indirecta** (2020-1A, en reserva, y 2024-3A). La definición de la directa (6.1) no tiene esa salvedad, aunque la ley deja fuera de la discriminación el requisito profesional esencial y determinante del art. 5 y admite las diferencias justificadas en bienes y servicios del art. 69.3.
- **Trampa: plan de igualdad obligatorio a partir de 250 trabajadores.** El umbral del art. 45.2 es **cincuenta o más trabajadores**. La cifra 250 era el umbral del art. 45.2 en su redacción original (2007), que el Real Decreto-ley 6/2019 rebajó a cincuenta; la Exposición de Motivos, que no se actualizó, aún la cita. Es falsa la opción de **más de 250 trabajadores**. 2020-2A ofreció además **voluntaria en todas las empresas**, **únicamente cuando así se establezca en el convenio colectivo** y **obligatoria en todas las empresas**: el plan es obligatorio con cincuenta o más trabajadores (45.2), cuando lo establezca el convenio aplicable (45.3) o cuando la autoridad laboral sustituya sanciones accesorias por él (45.4), y voluntario en las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores (45.5).
- **Trampa: las acciones positivas son permanentes / indefinidas.** El art. 11.1 exige que sean **razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido** y aplicables **en tanto subsistan dichas situaciones**. Es falso que se apliquen **con carácter indefinido y permanente**: duran mientras subsista la desigualdad. Y no son solo de los Poderes Públicos: también las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptarlas en los términos establecidos en la presente Ley (11.2); 2024-3A dio por correcta «las personas jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas en favor de las mujeres…».
- **Trampa: principio de igualdad de trato incluye otras causas.** El art. 3 cierra la lista: **la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil**. 2020-1A añadió **la actividad profesional** como cuarta; tampoco caben la orientación sexual ni la edad. Tres causas, ni una más.
- **Trampa: la inversión de la carga de la prueba se aplica también a los procesos penales.** El art. 13.2 lo excluye expresamente: **no será de aplicación a los procesos penales**. El examen de Canarias 2022 colocó como distractor falso **civiles, sociales o contencioso-administrativos**. La respuesta es penales.
- **Trampa: dónde están las Unidades de Igualdad y qué hacen.** 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. 2022-1A ofreció **En todos los Ministerios y empresas públicas**, **En todas las empresas, tanto públicas como privadas** y **En las empresas de cincuenta o más trabajadores** (este es el umbral del plan de igualdad, art. 45.2). 2022-2A dio como funciones suyas recabar la estadística, velar por el cumplimiento de la Ley y asesorar sobre el informe de impacto de género: las tres lo son. Ninguna de las

funciones que el art. 77 les encomienda en particular (letras a-e) es sancionadora: es falso que les corresponda **resolver los expedientes sancionadores**.

- **Trampa: el embarazo es acoso o discriminación indirecta.** Art. 8 cataloga el trato desfavorable por embarazo o maternidad como **discriminación directa**. 2021-2B ofreció **acoso por razón de sexo**, **acoso sexual** y **discriminación indirecta**. Calificación literal cerrada.
- **Trampa: directa e indirecta intercambiadas.** La persona tratada, en atención a su sexo, *de manera menos favorable que otra en situación comparable* es la **directa** (6.1); la disposición, criterio o práctica *aparentemente neutros* que pone a personas de un sexo en desventaja particular es la **indirecta** (6.2). Los exámenes dan la definición de la directa como **Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea…** (2020-1A, 2022-2A y 2022-Canarias-3A, en reserva; 2023-1A, en dos opciones), y 2023-1A cambió además «aparentemente neutros» por **no neutros**.
- **Trampa: legitimación en acoso ampliada.** Art. 12.3: la persona acosada es la **única legitimada**. 2022-2A (en reserva) ofreció **cualquier persona física**, **cualquier persona física o jurídica** y **cualquier persona autorizada por la persona acosada**: la regla general del art. 12.2 (personas físicas y jurídicas con interés legítimo) cede en los litigios de acoso. Único legitimado: la víctima.
- **Trampa: un órgano por otro.** Art. 76: la Comisión Interministerial de Igualdad es el **órgano colegiado responsable de la coordinación** de las políticas y medidas de los departamentos ministeriales. 2020-2A ofreció en su lugar **La Unidad de Igualdad**, **El Consejo de Participación de la Mujer** y un **Comité de Igualdad** que la ley no tiene. Y donde la ley nombra a otro: 2024-1A ofreció la Comisión Interministerial, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y el Consejo de Participación donde el art. 49 pone al Gobierno, y 2024-3A, la Comisión, el Consejo y las Unidades de Igualdad donde el art. 50.5 pone al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (la clave decía «Ministerio de Trabajo y Economía Social»).
- **Trampa: el órgano de consulta y asesoramiento.** Art. 78.1: el Consejo de Participación de la Mujer es el **órgano colegiado de consulta y asesoramiento**, cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva de la igualdad y la lucha contra la discriminación por razón de sexo. 2021-1A, que lo describía así, ofreció **La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**, **La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres** y **La Subsecretaría de Igualdad**. Coordina la Comisión (art. 76); consulta y asesora el Consejo (art. 78).
- **Trampa: art. 68, una materia en lugar de las tres.** Las normas referidas al personal de las administraciones públicas 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 en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, adaptándose, en su caso, a las peculiaridades de las funciones que tienen encomendadas, en los términos establecidos por su normativa específica. 2025-A ofreció cada materia sola (**En materia de igualdad**, **En prevención de la violencia de género y la violencia sexual**, **En la conciliación de la vida**

personal, familiar y profesional); la correcta era «En todos los referidos en las opciones anteriores». Es falsa también la que las deja fuera de esas normas: **quedan excluidas de las normas sobre conciliación**.

- **Trampa: literal-cloze de "destinos".** Tanto el art. 65 (FAS) como el art. 67 (FCSE) enumeran el régimen del personal: **acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas**. 2024-2A, en el art. 67, cambió «destinos» por **equipamiento**, **pabellones** o **retribuciones**, y 2025-A, en el art. 65, metió **permisos** y **pabellones**. La palabra exacta es **destinos**.
- **Trampa: el art. 70 sin su salvedad.** Art. 70: en el acceso a bienes y servicios, ningún contratante podrá indagar sobre la situación de embarazo de una mujer demandante de los mismos, **salvo por razones de protección de su salud**. 2023-2A pidió la incorrecta y la clave fue la que callaba la salvedad: **ningún contratante podrá indagar sobre la situación de embarazo de una mujer demandante de los mismos.** En la misma pregunta fueron verdaderas la prohibición de seguros del art. 71.1, también la que no decía «o de servicios financieros afines», y las diferencias admisibles del art. 69.3.
- **Trampa: el Plan AGE lo aprueba o evalúa otro órgano.** Art. 64: aprueba el **Gobierno** al **inicio de cada legislatura**; evalúa anualmente el **Consejo de Ministros**. 2021-2B ofreció para aprobarlo **las Cortes Generales**, el Congreso y el Ministerio de Igualdad, y 2021-1A para evaluarlo **las Cortes Generales**, el Congreso y el Senado.
- **Trampa: las cifras del art. 60.** 60.1: preferencia **durante un año** en la adjudicación de plazas de los cursos de formación para quien se incorpora al servicio activo procedente del permiso de maternidad o paternidad o reingresa desde la excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad; 2022-1A ofreció **Dos años**, **Seis meses** y **Tres años**. 60.2: en las convocatorias de los cursos de formación para la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la AGE y sus organismos públicos se reservará **al menos un 40%** de las plazas para las que reúnan los requisitos establecidos; 2020-1A ofreció **20%**, **30%** y **60%**.

> **FUENTE** *Arts. 3, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 45, 49-50, 60, 64-65, 67-68, 70-71, 76-78 LO 3/2007*

07 Reglas mnemotécnicas

- **"AFAD-SA" para el régimen del personal en FAS y FCSE (arts. 65 y 67). A**cceso, **F**ormación, **A**scensos, **D**estinos, **S**ituaciones **A**dministrativas. Si la opción omite «destinos» o lo sustituye, es distractor: es la palabra que 2024-2A dejó en blanco.
- **"50-Convenio-Sanción" para los tres detonantes del plan de igualdad (art. 45). 50** es el umbral de plantilla (50 o más trabajadores, 45.2). **Convenio** evoca el convenio colectivo

aplicable que lo imponga (45.3). **Sanción** evoca la sustitución de sanciones accesorias acordada por la autoridad laboral (45.4). Tres caminos, tres anclas fáciles.

- **"MOE" para las causas del principio de igualdad (art. 3). M**aternidad, **O**bligaciones familiares, **E**stado civil. Si la opción mete "actividad profesional", "orientación sexual" o "edad", está fuera de MOE.
- **"Coordinación-Cumplimiento-Cauce" para Comisión, Unidades y Consejo (arts. 76-78).** La Comisión Interministerial **coordina**; las Unidades velan por el **cumplimiento**; el Consejo de Participación es **cauce** de participación. Tres C, tres órganos, tres funciones distintas: 2020-2A y 2021-1A ofrecieron un órgano por otro.

> **FUENTE** *Síntesis mnemónica de la ley del tema*

08 Conexiones entre temas

- **→ Tema 1 (Derechos Humanos — CEDH + DUDH):** el **art. 14 CEDH** (prohibición de discriminación) y el **art. 2 DUDH** prohíben también la distinción por razón de sexo (el art. 14 CEDH en el goce de los derechos del Convenio, el art. 2 DUDH en los de la Declaración); la Exposición de Motivos de la LO 3/2007 no los cita: invoca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU, 1979, ratificada por España en 1983) y las conferencias de Nairobi (1985) y Beijing (1995). La «discriminación múltiple» de la LO 3/2007 está en su art. 20.c (estadísticas); el art. 14.6 habla de las «singulares dificultades» de las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad.
- **→ Tema 3 (Prevención de Riesgos Laborales — Ley 31/1995):** el deber empresarial de prevenir el acoso sexual y por razón de sexo del **art. 48 LO 3/2007** se integra con la obligación general de protección del **art. 14 Ley 31/1995**; la protección de la maternidad del **art. 26 Ley 31/1995** (riesgos durante el embarazo, el parto reciente y la lactancia natural) tiene su paralelo, para la funcionaria, en la licencia por riesgo durante el embarazo y la lactancia del **art. 58 LO 3/2007**.
- **→ Tema 4 (Constitución Española):** el principio de igualdad se construye sobre el **art. 14 CE** (igualdad formal) y el **art. 9.2 CE** (igualdad material), expresamente invocados por el art. 1 LO 3/2007. La tutela judicial efectiva del **art. 12 LO 3/2007** remite al **art. 53.2 CE**.
- **→ Tema 19 (Deontología profesional — RD 176/2022 + Principios ONU):** el Código de Conducta del personal de la Guardia Civil (RD 176/2022) recoge la **dignidad** (art. 8), la **igualdad y no discriminación**, también por razón de sexo (art. 12), y la **igualdad, diversidad y conciliación** (art. 30: «Impedirán cualquier situación de discriminación respetando la igualdad efectiva entre hombres y mujeres…»), deberes que conectan con los arts. 67-68 LO 3/2007; el

otro bloque del tema 19 son los Principios Básicos sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego (ONU, La Habana, 1990).

- **→ Tema 21 (Violencia de Género — LO 1/2004):** la LO 3/2007 es la ley-marco de igualdad; la LO 1/2004 actúa contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por quienes sean o hayan sido sus cónyuges o estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia (art. 1.1). No hay que confundir competencias: los derechos de las víctimas (arts. 17-20 LO 1/2004), la **orden de protección** (art. 62 LO 1/2004) y los **Juzgados de Violencia sobre la Mujer** (arts. 44 y 49 LO 1/2004; hoy Secciones de Violencia sobre la Mujer, art. 89 LOPJ) pertenecen a la LO 1/2004; las definiciones generales de discriminación y acoso (arts. 3, 6, 7 LO 3/2007) son aquí. No mezclar.

FUENTE *Derechos Humanos; Prevención de Riesgos Laborales; Derecho Constitucional; Deontología Profesional; Protección Integral contra la Violencia de Género*