GUARDIA CIVIL: ESQUEMA TEMA 2
IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

LO 3/2007 Edición: Octubre 2026

ESTRUCTURA LO 3/2007

I Principio + tutela 3-13	II Políticas públicas 14-35	III Medios comunic. 36-41
IV Trabajo igualdad 42-50	V Empleo público 51-68	VI Bienes y servicios 69-72
VII RSC empresas 73-75	VIII Disposiciones org. 76-78	

CAPÍTULOS CLAVE DEL TÍTULO V (EMPLEO PÚBLICO)

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	

CARACTERÍSTICAS Y ANTECEDENTES

Ley Orgánica	22 marzo 2007	78 arts.
transversal (art. 81 CE)	BOE 23-03-2007	9 Títulos + DA-DT-DF

REFORMAS DE LA LEY

2013-2024	Reformas: Ley 11/2013 (art. 71.1); RD-ley 6/2019 (arts. 45.2 y 46: umbral de 50 trabajadores, diagnóstico de al menos 9 materias, registro obligatorio); LO 10/2022 (arts. 37.1.d, 38.1.d, 48 con el ámbito digital, 66 y 68); LO 2/2024 añade una disposición adicional.

ARTICULADO LO 3/2007 POR TÍTULO

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 y participación en organizaciones sindicales, empresariales o profesionales. *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, por la naturaleza de las actividades profesionales concretas o el contexto en que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el 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 (aparte: no es discriminación el requisito profesional esencial del art. 5; el art. 69.3 admite diferencias justificadas en bienes y servicios).

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.** 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, 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. 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.

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 impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

Art. 10 **Consecuencias jurídicas.** Actos y cláusulas discriminatorios son nulos y sin efecto; responsabilidad mediante reparaciones o indemnizaciones reales, efectivas y proporcionadas y, en su caso, un sistema eficaz y 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.** En los procedimientos en que la parte actora alegue actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponde a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. **13.2:** no será de aplicación a los procesos penales — NO civiles/sociales/contencioso-admvos..

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 la violencia de género, la violencia familiar y todo acoso sexual y por razón de sexo; 6) *singulares dificultades* de colectivos de especial vulnerabilidad (minorías, migrantes, niñas, discapacidad, mayores, viudas, víctimas VG), con acción positiva posible; 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.

DA 1.ª **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.

Art. 15 **Transversalidad.** El principio informará con carácter transversal la actuación de todos los Poderes Públicos. Las AAPP 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 **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 **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.** Lo aprueba el Gobierno, en las materias de competencia del Estado, periódicamente; medidas para alcanzar la igualdad y eliminar la discriminación.

Art. 18 **Informe periódico.** Lo elabora el Gobierno; se da cuenta a las Cortes Generales NO al Consejo de Ministros.

Art. 19 **Informe de impacto de género.** Los proyectos de disposiciones de carácter general y planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros incorporarán informe sobre impacto por razón de género.

Art. 20 **Estadísticas y estudios.** Inclusión sistemática de la *variable de sexo*; nuevos indicadores; muestras suficientemente amplias; explotación segregada; *discriminación múltiple*; revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas. Solo excepcionalmente, con informe motivado aprobado por el órgano competente, puede justificarse

un incumplimiento.

Art. 21 **Colaboración AGE-CCAA.** Cooperación, especialmente en sus actuaciones de planificación. Conferencia Sectorial de la Mujer. Las EELL integran y colaboran con el resto.

Art. 22 Las corporaciones locales *podrán* establecer **Planes Municipales** de organización del tiempo de la ciudad; el Estado *podrá* prestar asistencia técnica, sin perjuicio de las competencias de las CCAA.

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

Art. 36 **Medios de titularidad pública.** Velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad. 2023-1A sustituyó «no estereotipada» por «estereotipada».

Arts. 37-38 **RTVE y Agencia EFE.** Reflejar la presencia de las mujeres; *utilización no sexista del lenguaje*; autorregulación; colaborar con las campañas institucionales para fomentar la igualdad y erradicar la violencia contra las mujeres; promover la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional; fomentar la relación con asociaciones y grupos de mujeres.

Art. 39 **Medios privados.** Respeto a la igualdad y fomento de acuerdos de autorregulación.

Art. 40 **Autoridad audiovisual** adoptará medidas para asegurar tratamiento conforme a los principios y valores constitucionales.

Art. 41 **Publicidad.** La publicidad que comporte conducta discriminatoria se considera publicidad ilícita.

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

Art. 42 **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; los Programas de inserción laboral activa podrán destinarse prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres (42.2).

Art. 43 **Negociación colectiva.** De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva 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 **Conciliación.** Derechos reconocidos a trabajadores y trabajadoras para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares. Permiso y prestación por **maternidad** y, para los padres, por **paternidad**, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Art. 45 **Planes de igualdad — 4 supuestos. 45.1** todas las empresas deben respetar la igualdad y adoptar medidas para evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres, negociadas y, en su caso, acordadas con los representantes legales de los trabajadores. **45.2** empresas de cincuenta o más trabajadores deben dirigir las medidas a un plan de igualdad. **45.3** también cuando lo establezca el *convenio colectivo aplicable*. **45.4** también si la autoridad laboral acuerda sustitución de las sanciones accesorias. **45.5** en las demás empresas: voluntario, previa consulta a la RLT.

Art. 46 **Concepto y contenido.** Conjunto ordenado de medidas tras diagnóstico de situación; objetivos, estrategias, seguimiento y evaluación. **46.2:** diagnóstico negociado, en su caso, con la RLT, con *al menos 9 materias*. **46.4:** Registro de Planes de Igualdad (Dir. Gral. de Trabajo y autoridades laborales de las CCAA). **46.5:** inscripción obligatoria.

Art. 47 **Transparencia.** Acceso de la RLT o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras a la información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos, sin perjuicio del seguimiento por las comisiones paritarias de los convenios a las que estos atribuyan esa competencia.

Art. 48 **Acoso laboral.** Las empresas deberán promover condiciones que eviten la comisión de delitos contra la libertad sexual y la integridad moral, *incluidos los cometidos en el ámbito digital*; los representantes contribuirán.

Art. 49 **Apoyo a la implantación voluntaria.** El Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las *pymes*, con apoyo técnico.

Art. 50 **Distintivo empresarial.** Lo crea el Ministerio de Trabajo. Criterios, entre otros: *presencia equilibrada* en órganos de dirección y categorías, planes de igualdad u otras medidas, publicidad no sexista. **50.5:** el propio Ministerio controla que se mantengan las políticas de igualdad y, si se incumplen, retirará el distintivo.

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

Art. 51 **Criterios AAPP.** 7 criterios: a) remover obstáculos; b) conciliación, sin menoscabo de la promoción profesional; c) formación en igualdad; d) *presencia equilibrada* en órganos de selección y valoración; e) protección frente al acoso; f) eliminar discriminación retributiva; g) evaluación periódica.

Art. 52 **Órganos directivos AGE.** El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada en el nombramiento de titulares.

Art. 53 **Órganos de selección y comisiones de valoración.** Tribunales y órganos de selección: presencia equilibrada, *salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas*. Comisiones de valoración de méritos: la representación de la AGE y de sus organismos públicos se ajustará a la composición equilibrada de ambos sexos, sin esa salvedad.

Art. 54 **Representantes AGE** en órganos colegiados y comités de personas expertas o consultivos, nacionales o internacionales: presencia equilibrada, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas; en los nombramientos en consejos de administración de empresas con capital AGE: presencia equilibrada, sin salvedad.

Art. 55 **Convocatorias de empleo público:** deberán acompañarse de informe de impacto de género (salvo urgencia).

Arts. 56-59 Excedencias, reducciones de jornada, permisos para maternidad/conciliación; provisión y méritos; *licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia*; vacaciones en fecha distinta si coinciden con IT por embarazo/parto/lactancia o permisos.

Art. 60.1 **Preferencia en formación.** Se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas en cursos de formación a quienes reingresen de permiso de maternidad/paternidad o de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

Art. 60.2 **Reserva 40% formación promoción.** En las convocatorias de cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para empleadas públicas que reúnan los requisitos.

Art. 61 **Formación para la igualdad.** Pruebas de acceso al empleo público contemplarán el principio; cursos sobre igualdad y violencia de género para todo el personal.

Art. 62 **Protocolo frente al acoso — al menos 4 principios**, negociado por las AAPP con la representación legal: a) Compromiso de prevenir y no tolerar; b) instrucción sobre dignidad e igualdad; c) tratamiento reservado de las denuncias, sin perjuicio del régimen disciplinario; d) identificación de las personas responsables de atender quejas o denuncias.

Art. 63 **Evaluación anual.** Departamentos y Organismos Públicos remiten información al menos anualmente al Ministerio de Trabajo y al de AAPP (datos desagregados por sexo).

Art. 64 **Plan de Igualdad AGE.** Lo aprueba el Gobierno, al inicio de cada legislatura. Negociado con la RLT. Su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros. 2021-1A y 2021-2B ofrecieron las Cortes, el Congreso, el Senado o el Ministerio de Igualdad.

Art. 65 **FAS — respeto del principio.** Las normas sobre personal de las Fuerzas Armadas procurarán la efectividad de la igualdad, en especial en el régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas. NO permisos/pabellones/retribuciones/equipamiento.

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 y en los términos establecidos en su normativa específica.

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 las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (no dice «del Estado»).** 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, en su caso, a las peculiaridades de sus funciones, en los términos de su normativa específica.

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, 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, salvo elección por razón de sexo. **69.3:** serán admisibles las diferencias de trato justificadas por un propósito legítimo con medios adecuados y necesarios.

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

ART. 46.2 — DIAGNÓSTICO PREVIO DEL PLAN DE IGUALDAD: AL MENOS ESTAS 9 MATERIAS

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Proceso de selección y contratación	Clasificación profesional	Formación	Promoción profesional	Condiciones (auditoría salarial)	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Infrarrepresentación femenina	Retribuciones	Prevención acoso sexual / por razón de sexo

CIFRAS Y PLAZOS CLAVE

≥50 Plantilla plan obligatorio (art. 45.2)	**40%** Reserva plazas formación (art. 60.2)	**1 año** Preferencia formación tras reingreso (art. 60.1)	**8 años** Consejos administración (art. 75)	**9** Materias mínimas del diagnóstico (art. 46.2)
12 Criterios de los Poderes Públicos (art. 14)	**7** Criterios AAPP art. 51	**4** Principios mínimos protocolo acoso (art. 62)	**3** Órganos Título VIII (76-78)	**78** Artículos LO 3/2007
22-03-2007 Fecha LO (BOE 23-03)				

TIPOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO (TÍT. I)

TIPO	¿JUSTIFICACIÓN?	ART.
Directa	**NO** — trato menos favorable (salvo arts. 5 y 69.3)	6.1
Indirecta	**SÍ** — finalidad legítima + medios necesarios y adecuados	6.2
Orden de discriminar	**NO** — directa o indirecta	6.3
Acoso sexual	**NO** — comportamiento de *naturaleza sexual*	7.1
Acoso razón de sexo	**NO** — comportamiento *en función del sexo*	7.2
Condicionar un derecho o una expectativa de derecho a aceptar el acoso	**NO** — acto de discriminación	7.4
Embarazo o maternidad	**NO** — es directa (no indirecta, no acoso)	8
Represalia por reclamar	**NO** — trato adverso	9

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

SUPUESTO	¿PLAN?	BASE
Empresa ≥ 50 trabajadores	**Sí — por plantilla**	45.2
Convenio colectivo lo impone	**Sí — términos convenio**	45.3
Sustitución sanciones accesorias	**Sí — términos acuerdo**	45.4
Demás empresas (< 50, sin convenio ni sanción sustituida)	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	**Coordinación** políticas y medidas de departamentos	Interministerial AGE	76
Unidades de Igualdad	Velar por el **cumplimiento**; estadística, estudios, impacto, formación	En **cada Ministerio**	77
Consejo de Participación	**Consulta y asesoramiento**; cauce de participación de las mujeres	Estatal: todas las AAPP y asociaciones de mujeres	78

opositu.com

TRAMPAS FRECUENTES DE EXAMEN

Art. 7 acoso	~~acoso sexual = «comportamiento realizado en función del sexo»~~ → **acoso sexual = comportamiento de naturaleza sexual (7.1); en función del sexo = acoso por razón de sexo (7.2).** *2024-1A ofreció como acoso sexual la definición del 7.2 y «los comportamientos descritos en las opciones a) y c)», el 7.1 y el 7.2 a la vez. En ambos basta el propósito o el efecto.*
Art. 6.2 indirecta	~~se considera en todo caso discriminación indirecta~~ → **salvo justificación objetiva: finalidad legítima y medios necesarios y adecuados.** *2020-1A (reserva) y 2024-3A. La directa (6.1) no tiene esa salvedad; los arts. 5 y 69.3 van aparte.*
Art. 45.2 plan	~~obligatorio a partir de 250 trabajadores~~ → **cincuenta o más.** *250 era el umbral original del art. 45.2, rebajado a 50 por el RDL 6/2019. 2020-2A ofreció «voluntaria en todas», «únicamente cuando así se establezca en el convenio colectivo» y «obligatoria en todas».*
Art. 11 acciones	~~con carácter indefinido y permanente / solo de los Poderes Públicos~~ → **razonables y proporcionadas en relación con el objetivo; aplicables en tanto subsistan.** *Mientras subsista la desigualdad. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptarlas, en los términos establecidos en la Ley (11.2; 2024-3A).*
Art. 3 causas	~~la actividad profesional / orientación sexual / edad~~ → **maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil.** *Tres causas literales, no abierta.*
Art. 13.2 prueba	~~la inversión también se aplica a procesos penales~~ → **NO se aplica a los procesos penales.** *Penales: única excepción. Civiles, sociales y contencioso-admvos. sí.*
Art. 77 Unidades	~~en todos los Ministerios y empresas públicas / en todas las empresas / en las de cincuenta o más trabajadores~~ → **en todos los Ministerios, uno de sus órganos directivos.** *2022-1A. Cincuenta o más trabajadores es el umbral del plan de igualdad (art. 45.2). Sus funciones (a-e) no incluyen resolver expedientes sancionadores.*
Art. 8 embarazo	~~acoso por razón de sexo / discriminación indirecta~~ → **discriminación DIRECTA.** *Calificación literal cerrada del art. 8.*
Art. 6.1/6.2	~~indirecta = persona tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable~~ → **eso es la directa (6.1); indirecta = disposición, criterio o práctica aparentemente neutros (6.2).** *2020-1A, 2022-2A y 2022-Canarias-3A (reservas) y 2023-1A; esta cambió también «aparentemente neutros» por «no neutros».*
Art. 12.3 acoso	~~cualquier persona física / física o jurídica / autorizada por la persona acosada~~ → **la persona acosada, única legitimada.** *2022-2A (reserva). La regla general del 12.2 (interés legítimo) cede en los litigios de acoso.*
Art. 76 Comisión	~~la Unidad de Igualdad / el Consejo de Participación / un «Comité de Igualdad»~~ → **la Comisión Interministerial: órgano colegiado responsable de la coordinación.** *2020-2A. Los órganos del Título VIII también salen donde la ley pone al Gobierno (art. 49, 2024-1A) o al Ministerio de Trabajo (art. 50.5, 2024-3A).*
Art. 78 Consejo	~~la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad / la Comisión Interministerial / la Subsecretaría de Igualdad~~ → **el Consejo de Participación de la Mujer: órgano colegiado de consulta y asesoramiento.** *2021-1A. Coordina la Comisión (76); consulta y asesora el Consejo (78).*
Art. 68 FCS	~~una sola de las materias~~ → **las tres: igualdad, prevención de la violencia de género y la violencia sexual, y conciliación de la vida personal, familiar y profesional**, adaptándose, en su caso, a las peculiaridades de sus funciones. *2025-A ofreció cada una por separado; la clave fue «En todos los referidos».*
Arts. 65/67 destinos	~~permisos / pabellones / retribuciones / equipamiento~~ → **acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.** *Memoriza AFAD-SA; "destinos" es la palabra-trampa.*
Art. 70 embarazo	~~ningún contratante podrá indagar sobre el embarazo (sin más)~~ → **salvo por razones de protección de su salud.** *2023-2A: era la falsa; fueron verdaderas el art. 71.1, aun sin «servicios financieros afines», y el 69.3.*
Art. 64 Plan AGE	~~lo aprueban las Cortes, el Congreso o el Ministerio de Igualdad / lo evalúan las Cortes, el Congreso o el Senado~~ → **aprueba el Gobierno al inicio de cada legislatura; evalúa anualmente el Consejo de Ministros.** *Permutar órganos: 2021-1A y 2021-2B.*
Art. 60 cifras	~~dos años / seis meses / tres años; 20 % / 30 % / 60 %~~ → **un año de preferencia (60.1); al menos un 40 % de las plazas (60.2).** *2022-1A y 2020-1A.*

REGLAS MNEMOTÉCNICAS

AFAD-SA

Régimen personal en **FAS (65) y FCSE (67)**: **A**cceso · **F**ormación · **A**scensos · **D**estinos · **S**ituaciones **A**dministrativas. Si falta "destinos", es distractor.

MOE

Art. 3 — causas literales: **M**aternidad · **O**bligaciones familiares · **E**stado civil. Si meten "orientación sexual", "actividad profesional" o "edad", fuera.

50-Conv-Sanc

Art. 45 — 4 detonantes del plan: **50** trabajadores (45.2) · **Conv**enio colectivo (45.3) · **Sanc**ión sustituida (45.4) · resto voluntario (45.5).

3 C — 76/77/78

Comisión **C**oordina (art. 76) · Unidades velan por el **C**umplimiento (art. 77) · Consejo es **C**auce (art. 78).

Gob → CMin

Art. 64 Plan AGE: lo **aprueba el Gobierno** (inicio legislatura) · lo **evalúa el Consejo de Ministros** (anual). Nunca al revés.

9 materias

Art. 46.2 diagnóstico: **SCFP-CEIRA** — Selección, Clasificación, Formación, Promoción · Condiciones (auditoría salarial), Ejercicio corresponsable · Infrarrepresentación, Retribuciones, Acoso (al menos estas nueve, a-i).

HOTSPOTS EXAMEN GC (2020-2026)

Art. 7 acoso sexual / por razón de sexo: 2020, 2022 y 2024 (las dos primeras, en preguntas de reserva). Memoriza: "comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual"; "propósito o produzca el efecto".

Art. 64 Plan AGE: 2021-1A y 2021-2B. Lo aprueba el **Gobierno** al inicio de cada legislatura; lo evalúa cada año el **Consejo de Ministros**.

Art. 77 Unidades de Igualdad: 2022-1A y 2022-2A. "En todos los Ministerios" / 5 funciones (2022-2A: «todo lo especificado») / NO sancionan.

Art. 3 causas: 2020-1A y 2022-Canarias-3A. MOE: Maternidad / Obligaciones familiares / Estado civil. Cualquier otra causa = falsa.

Art. 60 acciones positivas: 2020-1A y 2022-1A. 60.1 = 1 año de preferencia en los cursos; 60.2 = al menos un 40% de las plazas.

Art. 13 prueba: 2022-Canarias-3A y 2026-A. La inversión de la carga de la prueba (13.1) no se aplica a los procesos penales (13.2).

Arts. 65 (2025) / 67 (2024) / 68 (2025): la palabra clave es **destinos** (en el art. 67, cloze de 2024-2A). 68: igualdad + violencia género/sexual + conciliación.

Arts. 6 + 8: 2021, 2022 y 2023. Diferenciar 6.1/6.2/7/8: la definición con salvedad de justificación es la de la indirecta (6.2); además, no es discriminación el requisito profesional esencial del art. 5 y el art. 69.3 admite diferencias justificadas en bienes y servicios.

Arts. 36 + 43 + 49 + 50 + 70-71 + 73: una pregunta cada uno, en 2023 o 2024. Imagen "no estereotipada"; negociación colectiva; el Gobierno apoya; Ministerio de Trabajo crea distintivo.

CONEXIONES ENTRE TEMAS

Tema 1 **DDHH:** art. 14 CEDH (sin distinción por sexo en el goce de los derechos del Convenio) + DUDH art. 2. La Exp. Motivos de la LO 3/2007 no los cita: invoca la CEDAW (ONU 1979, ratif. España 1983) y las conferencias de Nairobi (1985) y Beijing (1995).

Tema 3 **PRL Ley 31/1995:** deber de prevenir acoso (art. 48 LO 3/2007) ↔ art. 14 Ley 31/1995. Riesgo durante el embarazo y la lactancia (art. 26 Ley 31/1995) ↔ licencia de la funcionaria del art. 58 LO 3/2007.

Tema 4 **CE:** 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).

Tema 5 **UE:** Tratado de Ámsterdam (1999) integra igualdad como objetivo transversal; Directivas 2002/73/CE + 2004/113/CE incorporadas por la LO 3/2007. (La Carta DFUE, art. 23, igualdad entre mujeres y hombres, es del tema 1.)

Tema 15 **FCSE / LO 2/1986 GC:** el art. 67 obliga a las normas de las FCSE, Guardia Civil incluida, a promover la igualdad; el art. 68 aplica a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad las normas de personal de las AAPP en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y la violencia sexual y conciliación, adaptándose, en su caso, a las peculiaridades de sus funciones, en los términos de su normativa específica.

Tema 19 **Deontología — RD 176/2022:** el Código de Conducta GC recoge la dignidad (art. 8), la igualdad y no discriminación (art. 12) y la igualdad, diversidad y conciliación (art. 30) ↔ arts. 67-68 LO 3/2007. El otro bloque del tema: Principios Básicos ONU sobre el empleo de la fuerza (La Habana, 1990).

Tema 21 **Violencia de género LO 1/2004:** ley contra la violencia de los hombres sobre las mujeres ejercida por quienes sean o hayan sido sus cónyuges o parejas, aun sin convivencia (art. 1.1). Los derechos de las víctimas (arts. 17-20), la orden de protección (art. 62) y los JVM (arts. 44 y 49; hoy Secciones de Violencia sobre la Mujer, art. 89 LOPJ) pertenecen a la LO 1/2004; las definiciones de discriminación y acoso (arts. 3, 6, 7 LO 3/2007) aquí. No mezclar.

opositu.com

CÓMO USAR ESTE ESQUEMA

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 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

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

ESCANEA Y EMPIEZA