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

LO 3/2007 Edición: Octubre 2026

ESTRUCTURA LO 3/2007

Prel. Objeto y ámbito 1-2	I Principio + tutela 3-13	II Políticas públicas 14-22
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	DA 1.ª 60/40 equilibrio –

CARACTERÍSTICAS Y ANTECEDENTES

Ley Orgánica	22 marzo 2007	Art. 9.2 + 14 CE	78 arts.
transversal (art. 81 CE)	BOE 23-03-2007	desarrolla igualdad CE	9 Títulos + DA-DT-DF

CRONOLOGÍA Y FUENTES INTERNACIONALES

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 **Nairobi** + **Beijing** (Plataforma de Acción).
01-05-1999	**Tratado de Ámsterdam** — la igualdad pasa a ser objetivo transversal UE.
23-09-2002	**Directiva 2002/73/CE** (reforma 76/207/CEE) — empleo, formación, promoción, condiciones de trabajo.
13-12-2004	**Directiva 2004/113/CE** — bienes y servicios y su suministro (origen del Título VI).
22-03-2007	**LO 3/2007** — 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-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 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	**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.
Art. 16	**Nombramientos.** Los Poderes Públicos *procurarán* atender al principio de presencia equilibrada en cargos de responsabilidad.
Art. 17	**Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.** Lo aprueba el Gobierno, 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 que se sometan al 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*.
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	**Planes Municipales** de organización del tiempo de la ciudad.
	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 en campañas contra la violencia; promover acceso de mujeres a puestos directivos.
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 *objetivo prioritario* aumentar la participación de las mujeres y avanzar en la igualdad efectiva.
Art. 43	**Negociación colectiva.** 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. Incluye permiso y prestación por **maternidad** y **paternidad** (derecho individual y exclusivo del padre).
Art. 45	**Planes de igualdad — 4 supuestos. 45.1** obligación general de respetar igualdad. **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 con la RLT, *9 materias*. **46.4:** Registro de Planes de Igualdad (Dir. Gral. de Trabajo). **46.5:** inscripción obligatoria.
Art. 47	**Transparencia.** Acceso de la RLT a la información sobre el contenido y resultados del plan, sin perjuicio del seguimiento.
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: *presencia equilibrada* en órganos de dirección y categorías, planes de igualdad u otras medidas, publicidad no sexista. **50.5:** el propio Ministerio controla y puede retirarlo.
	TÍTULO V · IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO (ARTS. 51-68)
Art. 51	**Criterios AAPP.** 7 criterios: a) remover obstáculos; b) conciliación; 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.** Presencia equilibrada, *salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas*.
Art. 54	**Representantes AGE** en órganos colegiados, comités, consejos de administración: presencia equilibrada salvo razones motivadas.
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 guarda legal / cuidado de mayores 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 de acoso AGE — 4 principios.** a) Compromiso de prevenir y no tolerar; b) instrucción sobre dignidad e igualdad; c) tratamiento reservado de las denuncias; d) identificación de personas responsables de atender quejas.
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.
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	2	3	4	5	6	7	8	9
Selección y contratación	Clasificación profesional	Formación	Promoción profesional	Condiciones (auditoría salarial)	Ejercicio corresponsable conciliación	Infrarrepresentación femenina	Retribuciones	Prevención acoso sexual / por razón de sexo

CIFRAS Y PLAZOS CLAVE

60% / 40% Composición equilibrada (DA 1.º)	**≥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 diagnóstico (art. 46.2)	**12** Criterios AAPP art. 14	**7** Criterios AAPP art. 51	**4** Principios 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	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 derecho a aceptar 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
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	**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	Estatal, asociaciones	78

ÓRGANO	FUNCIÓN PRINCIPAL	ÁMBITO	ART.
	mujeres		

TRAMPAS FRECUENTES DE EXAMEN

Art. 7 acoso	~~requiere intención deliberada~~ → **basta el propósito O produzca el efecto.** *Acoso = sin propósito si hay efecto; no se exige dolo.*
Art. 6 directa	~~la directa admite justificación por finalidad legítima~~ → **sólo la INDIRECTA admite justificación** (finalidad legítima + medios necesarios y adecuados).
DA 1.ª 60/40	~~paridad exacta del 50%~~ / ~~70–30~~ → **no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.** *Doble tope, no paridad numérica.*
Art. 45.2 plan	~~obligatorio a partir de 250 trabajadores~~ → **cincuenta o más.** *250 está en la Exp. Motivos original (2007), no en el articulado vigente.*
Art. 11 acciones	~~son permanentes / indefinidas mientras exista diferencia estadística~~ → **razonables y proporcionadas en relación con el objetivo; aplicables en tanto subsistan.** *Carácter temporal y subsidiario.*
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	~~pueden imponer sanciones a empleados públicos~~ → **funciones de estadística, estudio, asesoramiento, formación y vigilancia del cumplimiento.** *No tienen potestad sancionadora.*
Art. 8 embarazo	~~acoso por razón de sexo / discriminación indirecta~~ → **discriminación DIRECTA.** *Calificación literal cerrada del art. 8.*
Art. 12.3 acoso	~~sindicatos / cualquier persona con interés legítimo / Ministerio Fiscal~~ → **la persona acosada, única legitimada.** *Legitimación cerrada en litigios de acoso.*
Art. 76 Comisión	~~resuelve recursos administrativos / sanciona / aprueba planes de empresa~~ → **órgano colegiado responsable de la coordinación.** *Coordina, no decide.*
Art. 78 Consejo	~~informes vinculantes / aprueba planes con carácter vinculante~~ → **órgano colegiado de consulta y asesoramiento.** *No ejecutivo ni vinculante.*
Arts. 67–68 FCSE	~~régimen totalmente diferenciado / se rigen exclusivamente por LO 2/1986~~ → **SÍ se aplican las normas AAPP en igualdad, violencia género y sexual, y conciliación**, con adaptaciones. *Aplicación directa a la GC.*
Arts. 65/67 destinos	~~permisos / pabellones / retribuciones / equipamiento~~ → **acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.** *Memoriza AFAD-SA; "destinos" es la palabra-trampa.*
Art. 71 actuariales	~~admisibles con datos estadísticos actualizados~~ → **prohibición absoluta del sexo como factor de cálculo.** *Costes embarazo/parto tampoco justifican diferencias.*
Art. 2 ámbito	~~limitado a nacionalidad española~~ → **cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.** *Toda persona física o jurídica que actúe en territorio español.*
Art. 64 Plan AGE	~~lo aprueban las Cortes Generales / Ministerio de Igualdad evalúa~~ → **aprueba el Gobierno al inicio de cada legislatura; evalúa anualmente el Consejo de Ministros.** *Permutar órganos: 2021-1A y 2021-2B.*

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.

60/40 NO

DA 1.ª: cada sexo **NO** supera el 60% ni baja del 40%. Doble negación. Para candidaturas DA 2.ª: mínimo 40% por tramo de cinco.

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).

PIE

Arts. 6-7: **P**or naturaleza sexual = acoso sexual (7.1) · **I**nfunción del sexo = acoso por razón de sexo (7.2) · **E**fecto = directa (6.1) o indirecta (6.2; única con justificación).

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-CECRIR** — Selección, Clasificación, Formación, Promoción · Condiciones (auditoría salarial), Ejercicio corresponsable Conciliación · Infrarrep., Retribuciones, Acoso.

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 / 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: única con justificación es 6.2 (indirecta).

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 (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.

Tema 3 **PRL Ley 31/1995:** 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.

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). Candidaturas DA 2.ª ↔ art. 23 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. Carta DFUE art. 23 (igualdad mujer-hombre).

Tema 15 **FCSE / LO 2/1986 GC:** los arts. 67-68 LO 3/2007 se aplican a la Guardia Civil, adaptándose a su normativa específica. Convive con el régimen disciplinario propio.

Tema 19 **Deontología — RD 176/2022:** 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.

Tema 21 **Violencia de género LO 1/2004:** 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.

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