GUARDIA CIVIL

Tema 02

Resumen

Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

Opositu: prepara tu oposición con superpoderes.

Después de leerlo, ponte a prueba

→ opositu.com/guardia-civil

Edición: Octubre 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

01 Visión general del tema

Este tema cubre íntegramente la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**: 78 artículos en un Título Preliminar y ocho Títulos, más la **Disposición Adicional 1.ª** (composición equilibrada). 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 completa*

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**.

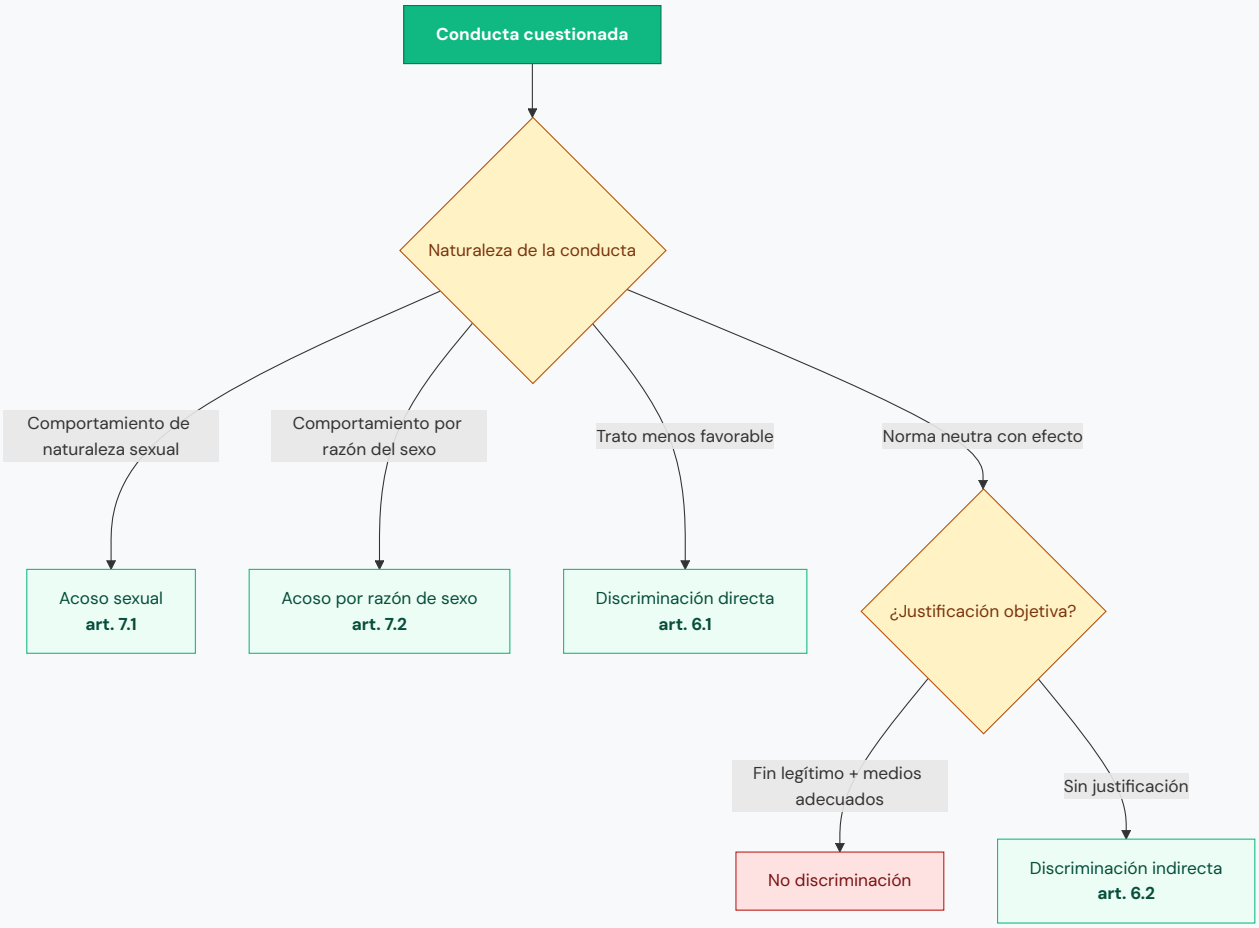

Figura 1 — Árbol de clasificación de conductas (arts. 6-7 LO 3/2007)

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 nunca. (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. 6-9 LO 3/2007*

03 Esquema completo

Título Preliminar — Objeto y ámbito de aplicación (arts. 1-2)

- **Art. 1 LO 3/2007 — Objeto.** Hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, en particular eliminando la discriminación de la mujer en las esferas política, civil, laboral,

económica, social y cultural, en desarrollo de los **arts. 9.2 y 14 CE**.

- **Art. 2 LO 3/2007 — Ámbito.** Toda persona *física o jurídica* que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

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 se integra en la interpretación y aplicación de las normas. No es derecho fundamental autónomo: el amparo del art. 14 CE sí, pero el art. 4 LO 3/2007 califica el principio, no lo crea.
- **Art. 5 LO 3/2007 — Igualdad en el acceso al empleo y condiciones de trabajo.** Aplica al empleo privado y público. *No constituirá discriminación* la diferencia de trato basada en una característica de sexo cuando sea **requisito profesional esencial y determinante**, siempre que 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):** 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:** condicionar un derecho a aceptar acoso es también acto de discriminación.

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 crea un entorno intimidatorio, estamos ante el acoso sexual del art. 7.1, no ante el acoso por razón de sexo del 7.2. 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 y crear 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 género*: «la chica del despacho», «las mujeres siempre tan llorosas», «¿hoy también vienes de tacones para ligar?». 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

Una no renovación 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 es discriminación el trato adverso por presentar queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso destinados a exigir el cumplimiento del principio de igualdad.
- **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, más sistema de sanciones disuasorio.
- **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 pueden adoptarlas *las personas físicas y jurídicas privadas*.

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** pueden adoptarlas.*

El art. 11 LO 3/2007 autoriza a los Poderes Públicos a adoptar acciones positivas razonables y proporcionadas *en tanto subsistan* situaciones de desigualdad. El apartado 11.2 extiende expresamente esa posibilidad a las personas físicas y jurídicas privadas.

- **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.** Corresponde a la persona *demandada* **probar la ausencia de discriminación**. **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 y de todas las formas de acoso; consideración de la **doble discriminación** (mujeres de minorías, migrantes, niñas, con discapacidad, mayores, viudas y víctimas de violencia de género — *art. 14.6 literal*); 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.
- **Art. 15 LO 3/2007 — Transversalidad.** El principio informará con **carácter transversal** la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones lo integrarán en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la **definición y presupuestación de políticas públicas** en todos los ámbitos.

- **Art. 16 LO 3/2007 — Nombramientos.** Los Poderes Públicos *procurarán* atender al principio de **presencia equilibrada** en los nombramientos de cargos de responsabilidad.
- **Art. 17 LO 3/2007 — Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.** El Gobierno 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 que se sometan al **Consejo de Ministros** deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.
- **Art. 20 LO 3/2007 — Estadísticas.** Inclusión sistemática de la variable de sexo en estadísticas, encuestas y muestras; explotación segregada por sexo.
- **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 — Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad.**

Nota sobre el alcance: el Capítulo II del Título II (arts. 23-35: educación, cultura, sanidad, sociedad de la información, desarrollo rural, vivienda, deporte, cooperación) no entra en el temario oficial de la compilación BOE para la Guardia Civil. Lo conserva la ley en su versión consolidada.

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 del principio de igualdad. *Cuidado: 2023-1A cambió «no estereotipada» por «estereotipada».*
- **Arts. 37-38 LO 3/2007 — Corporación RTVE y Agencia EFE.** Objetivos: reflejar adecuadamente la presencia de las mujeres, usar lenguaje no sexista, autorregulación, colaborar con campañas contra la violencia de género; promover el acceso a puestos directivos.
- **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.**
- **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 objetivo prioritario aumentar la participación de las mujeres.

- **Art. 43 LO 3/2007 — Negociación colectiva.** Mediante **negociación colectiva** se podrán establecer medidas de acción positiva para el acceso 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. Incluye permiso y prestación por **maternidad** y **paternidad** (derecho individual y exclusivo del padre).
- **Art. 45 LO 3/2007 — Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.** Las empresas están obligadas a respetar la igualdad en el ámbito laboral. **45.2:** en las empresas de **cincuenta o más trabajadores** las medidas se canalizan en un plan de igualdad. **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 implantación es voluntaria.
- **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 recoge *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.** Acceso de la RLT a la información sobre el plan.
- **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: **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 el mantenimiento y podrá retirarlo.

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 conciliación; 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.**
- **Art. 53 LO 3/2007 — Órganos de selección y Comisiones de valoración.** Composición equilibrada, salvo razones fundadas y motivadas.
- **Art. 54 LO 3/2007 — Representantes en órganos colegiados.**

Capítulo III — Medidas concretas en la AGE

- **Art. 55 LO 3/2007 — Informe de impacto de género en convocatorias de empleo público.**
- **Arts. 56-59 LO 3/2007 — Excedencias, reducciones de jornada, licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia, 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 guarda legal y atención a personas mayores o con discapacidad. **60.2:** reserva de **al menos un 40%** de las plazas de formación para promoción profesional a empleadas públicas.

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 excedencia por guarda legal o atención a personas dependientes.

- **Art. 61 LO 3/2007 — Formación para la igualdad.**
- **Art. 62 LO 3/2007 — Protocolo frente al acoso en la AGE.** Cuatro principios: compromiso de prevenir y no tolerar el acoso; instrucción sobre dignidad e igualdad; **tratamiento reservado de las denuncias**; identificación de personas responsables de atender quejas.
- **Art. 63 LO 3/2007 — Evaluación anual.**
- **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 procurarán la efectividad de la igualdad en el 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 de personal de AAPP en igualdad, violencia de género y violencia sexual, y conciliación, son de aplicación con las adaptaciones necesarias.

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** (mismo cuádruple literal que el art. 65).
- **Art. 68 LO 3/2007 — Aplicación de normas de AAPP a las FCSE.** 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 FCSE, adaptándose a las peculiaridades de sus funciones según 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. No afecta a la libertad de contratación salvo elección por razón de sexo.
- **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**: medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales. Pueden concertarse con la RLT, organizaciones de consumidores, asociaciones pro-igualdad y Organismos de Igualdad (no sólo con los dos últimos).
- **Art. 74 LO 3/2007 — Publicidad de las acciones de RSC.** Acción de cesación si hay 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. No ejecutivo, no vinculante.

Disposiciones adicionales

- **DA 1.ª LO 3/2007 — Composición equilibrada.** A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la 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 LO 3/2007 — Régimen Electoral General.** Composición equilibrada en candidaturas: cada sexo al menos el cuarenta por ciento; cuando los puestos a cubrir sean menos de cinco, lo más cercano posible al equilibrio.

FUENTE *LO 3/2007 (arts. 1-78 + DA 1.ª-2.ª)*

04 Tablas comparativas

Tabla 1 — Tipos de discriminación y acoso

TIPO	DEFINICIÓN LITERAL	¿ADMITE JUSTIFICACIÓN?	ARTÍCULO
Discriminación directa	Trato menos favorable que otra en situación comparable, por razón de sexo	**NO**	Art. 6.1
Discriminación indirecta	Disposición, criterio o práctica aparentemente neutros que ponen a un sexo en desventaja particular	**Sí**, por finalidad legítima con medios necesarios y adecuados	Art. 6.2
Acoso sexual	Comportamiento verbal o físico *de naturaleza sexual* que atenta contra la dignidad	**NO**	Art. 7.1
Acoso por razón de sexo	Comportamiento *en función del sexo* que atenta contra la dignidad y crea entorno intimidatorio	**NO**	Art. 7.2
Discriminación por embarazo o maternidad	Todo trato desfavorable relacionado con embarazo o maternidad	**NO** (es directa, no admite justificación)	Art. 8
Represalia por reclamar igualdad	Trato adverso por queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso	**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
Empresa de menos de 50 trabajadores sin convenio que lo imponga	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 con asociaciones	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	Periódicamente	Art. 17
Informe periódico del Gobierno	El Gobierno	Cortes Generales	Art. 18
Informe de impacto de género	Quien promueve la disposición o plan	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
Composición equilibrada (umbral inferior por sexo)	No menos del 40%	DA 1.ª
Composición equilibrada (umbral superior por sexo)	No más del 60%	DA 1.ª
Composición equilibrada en candidaturas electorales	Mínimo 40% por sexo (cada tramo de cinco puestos)	DA 2.ª (art. 44 bis LOREG)
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 reingreso (maternidad / paternidad / excedencia)	1 año	Art. 60.1
Permiso de paternidad original (Exp. de Motivos; superado por LO posteriores)	13 días + 2 por hijo desde el segundo en parto múltiple	Exp. Motivos IV
Edad máxima del menor para reducción de jornada por guarda legal	8 años (antes 6)	Exp. Motivos IV
Duración mínima de excedencia voluntaria	4 meses	Exp. Motivos IV
Duración máxima de excedencia por cuidado de familiares	2 años	Exp. Motivos IV
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	9 materias enumeradas	Art. 46.2
Legitimación activa en litigios de acoso	Únicamente la persona acosada	Art. 12.3

CONCEPTO	CIFRA / PLAZO	ARTÍCULO
Inversión de la carga de la prueba	Sí en todos los procesos salvo penales	Art. 13
Aplicación territorial de la Ley	Toda persona que actúe en territorio español, sin importar nacionalidad	Art. 2.2

FUENTE *DA 1.ª-2.ª, arts. 2, 12-13, 45-46, 60, 64, 75 LO 3/2007*

06 Trampas frecuentes de examen

- **Trampa: el acoso requiere intención deliberada.** El BOE dice **propósito o produzca el efecto** de atentar contra la dignidad: basta el efecto, sin propósito. Es falsa la opción que exige **intención deliberada de ofender** como requisito imprescindible.
- **Trampa: la discriminación directa admite justificación.** Sólo la discriminación *indirecta* admite justificación objetiva por **finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados**. Es falsa la opción **la discriminación directa admite justificación cuando la empresa demuestre finalidad legítima** (art. 6).
- **Trampa: composición equilibrada = paridad del 50%.** La DA 1.ª define la **composición equilibrada** con la franja **no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento**. Es falsa la **paridad exacta del 50%**, y también el **70%-30%**. Memoriza la pareja 60/40 con tope superior e inferior.
- **Trampa: plan de igualdad obligatorio a partir de 250 trabajadores.** El umbral del art. 45.2 es **cincuenta o más trabajadores**. La cifra 250 procede de la Exposición de Motivos (versión original 2007), *no* del articulado vigente. Es falsa la opción de **más de 250 trabajadores**.
- **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**. Distractor posible: **tener carácter indefinido mientras exista cualquier diferencia estadística**. INCORRECTO: han de ser temporales y subsidiarias a la situación de desigualdad.
- **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: las Unidades de Igualdad pueden imponer sanciones.** El art. 77 enumera funciones puramente *asesoras y de estudio* (recabar estadística, asesorar, fomentar la formación, velar por el cumplimiento). El distractor **imponer sanciones a los empleados públicos** NO está en la Ley.
- **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: legitimación en acoso ampliada.** Art. 12.3: la persona acosada es la **única legitimada**. El distractor abre la legitimación a **sindicatos y asociaciones**, **cualquier persona con interés legítimo** o al Ministerio Fiscal. Único legitimado: la víctima.
- **Trampa: Comisión Interministerial resuelve recursos / sanciona.** Art. 76: **órgano colegiado responsable de la coordinación**. No resuelve recursos, no sanciona, no aprueba planes de empresa. Es falsa la opción **resolver recursos administrativos**.
- **Trampa: Consejo de Participación de la Mujer es ejecutivo o vinculante.** Art. 78.1: **órgano colegiado de consulta y asesoramiento**. No emite informes vinculantes, no aprueba planes. El distractor **informes anuales de obligado cumplimiento** o competencia para aprobar planes de igualdad con carácter vinculante es FALSO.
- **Trampa: FCSE quedan fuera de la normativa AAPP de igualdad / conciliación.** Arts. 67-68 son aplicación directa en la GC: las normas de personal de AAPP en igualdad, violencia de género, violencia sexual y conciliación **SÍ** se aplican, con adaptaciones a las peculiaridades de las funciones. Es falsa la opción que les da un **régimen totalmente diferenciado** o dice que **se rigen exclusivamente por la LO 2/1986**.
- **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: factores actuariales "admisibles" con datos estadísticos.** Art. 71.1 prohíbe el sexo como factor de cálculo sin excepción; los costes de embarazo y parto tampoco justifican diferencias. Distractor: **se permite si se basa en datos estadísticos actualizados**. INCORRECTO.
- **Trampa: ámbito territorial limitado a nacionales.** Art. 2.2: **cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia**. Aplica a TODA persona física o jurídica que actúe en territorio español. Distractor: **solo personas de nacionalidad española**.
- **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.

> **FUENTE** *Arts. 2, 3, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 45, 60, 64-65, 67-68, 71, 76-78 + DA 1.ª LO 3/2007*

07 Reglas mnemotécnicas

- **"60/40 NO" para composición equilibrada (DA 1.ª).** Cada sexo **NO** supera el 60% ni baja del 40%. La doble negación enlaza con la palabra clave "NO" para que no se confunda con paridad. Para candidaturas (DA 2.ª): mínimo 40% en cada tramo de cinco puestos.
- **"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.
- **"PIE" para el árbol de discriminación (arts. 6-7). P**or naturaleza sexual = acoso sexual (7.1). **I**nfunción del sexo = acoso por razón de sexo (7.2). **E**fecto del trato/norma = directa (menos favorable) o indirecta (norma neutra con desventaja). Sólo la indirecta admite justificación objetiva.

> **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 los **arts. 1-3 DUDH** son el sustrato internacional que la LO 3/2007 desarrolla en el ámbito interno; la Exposición de Motivos cita expresamente la Convención CEDAW (ONU 1979, ratificada por España en 1983) y la Conferencia de Beijing de 1995. El concepto de "discriminación múltiple" del art. 14.6 LO 3/2007 enlaza con la jurisprudencia del TEDH sobre intersección de causas.
- **→ 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**; los **arts. 25-26 Ley 31/1995** sobre maternidad y lactancia se proyectan en los **arts. 58-59 LO 3/2007** (licencia por riesgo durante el embarazo y vacaciones).
- **→ 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**; la composición equilibrada en candidaturas (DA 2.ª) concilia con el **art. 23 CE**.
- **→ Tema 19 (Deontología profesional — RD 176/2022 + Principios ONU):** los principios de **dignidad** y de **no discriminación** del **art. 3 RD 176/2022** son aplicación particularizada de la LO 3/2007 al servicio profesional; el agente de la GC que actúa contra el acoso responde a un doble marco (LO 3/2007 + Código de Conducta UN para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley).
- **→ Tema 21 (Violencia de Género — LO 1/2004):** la LO 3/2007 es la ley-marco de igualdad; la LO 1/2004 es ley sectorial sobre violencia en la pareja o ex-pareja. No hay que confundir competencias: las medidas de tutela de 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, 49 LO 1/2004) 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*