



EMT MADRID

**CUESTIONARIO SOBRE LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO,
PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES**

- 1. El artículo 1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dice:**

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes

- 2. Esta Ley tiene por objeto:**

Hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

- 3. Esta Ley tiene por objeto la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas:**

Política, civil, laboral, económica, social y cultural

- 4. Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona:**

Física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia

- 5. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la 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

- 6. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica:**

Puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados

- 7. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con:**

El embarazo y la maternidad

- 8. En los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo:**

La persona acosada será la única legitimada

- 9. Salvo en los procesos penales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad a:**

La persona demandada

10. A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos la protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados de:

El embarazo, el parto y la lactancia

11. A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.
7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.
9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.
10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.
11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.
12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

12. El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades incluirá medidas para:

Alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo

13. Las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres:

En el ámbito de la educación superior

14. Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, podrá/n establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad:

Las corporaciones locales

15. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:

- a) La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- b) La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.
- c) La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.
- d) La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.
- e) La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- f) El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.

16. Respecto a la igualdad en el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas promoverán

- a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- b) La creación de postgrados específicos.
- c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

17. Las Administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que se produzcan discriminaciones entre unas y otros:

Por sus diferencias biológicas y por los estereotipos sociales asociados

18. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:

- a) La adopción sistemática, dentro de las acciones de educación sanitaria, de iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud de las mujeres, así como a prevenir su discriminación.
- b) El fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad, el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.
- c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- d) La integración del principio de igualdad en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, garantizando en especial su capacidad para detectar y atender las situaciones de violencia de género.
- e) La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud.
- f) La obtención y el tratamiento desagregados por sexo, siempre que sea posible, de los datos

contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria.

19. ¿Quién promoverá la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información mediante el desarrollo de programas específicos?:

El Gobierno

20. El Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos:

En todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión

21. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren:

Podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo

22. Respecto a la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes de subvenciones públicas podrán valorarse:

Las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad

23. Respetarán la igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación:

Todos los medios de comunicación

24. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres:

Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo

25. Se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres:

Mediante la negociación colectiva

26. Respecto a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

1. Se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad

27. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con:

Los representantes legales de los trabajadores

28. Las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres que deben adoptar las empresas, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral en el caso de las empresas de:

Más de 100 personas trabajadoras a partir de 7 de marzo de 2021, ampliándose esta obligación a empresas de más de 50 personas trabajadoras a partir del 7 de marzo de 2022.

29. Los planes de igualdad de las empresas:

Son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar y las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

30. El acceso a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos está garantizado:

A la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, a los propios trabajadores y trabajadoras

31. Respecto al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, las empresas deberán:

Promover condiciones de trabajo para evitarlo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo

32. Respecto al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como:

La elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación

33. Un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios será creado por:

El Ministerio de Igualdad

34. Para la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad se tendrán en cuenta, entre otros criterios:

La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa

35. El Ministerio de Igualdad controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas:

Les retirará el distintivo

36. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

a. Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el

desarrollo de la carrera profesional.

b. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

c. Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

d. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

e. Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f. Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

g. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación

37. Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres:

Salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas

38. Refiriéndose a personal funcionario o personal dependiente de la Administración Pública, con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se establecerá/n:

Un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.

39. Refiriéndose a personal funcionario o personal dependiente de la Administración Pública, respecto a la licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia:

Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica. Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.

40. Refiriéndose a personal funcionario o personal dependiente de la Administración Pública, cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia:

La empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan

41. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género:

Que se dirigirán a todo su personal

42. Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a. El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

b. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres

c. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual

o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario
d. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia

43. Estarán obligadas, en sus actividades y en las transacciones consiguientes, al cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo:

Todas las personas físicas o jurídicas que, en el sector público o en el privado, suministren bienes o servicios disponibles para el público, ofrecidos fuera del ámbito de la vida privada y familiar

44. En el acceso a bienes y servicios:

Ningún contratante podrá indagar sobre la situación de embarazo de una mujer demandante de los mismos, salvo por razones de protección de su salud

45. El órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad es:

La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres

46. Reglamentariamente, se establecerán el régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer, garantizándose, en todo caso, la participación del conjunto de las Administraciones públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito:

Estatal