

- **Conceptos generales: genero, discriminación, desigualdad, acción positiva, roles y estereotipos.**
- **Discriminación por razón de sexo: discriminación directa e indirecta, discriminación salarial.**
- **Acoso por razón de sexo.**
- **Discriminación en la publicidad y lenguaje sexista.**
- **Igualdad entre mujeres y hombres igualdad de derechos, de trato y de oportunidades.**
- **Transversalidad de género.**
- **Concepto de mainstreaming: enfoque integrado de género en las políticas públicas.**

## **1. CONCEPTOS GENERALES: GENERO, DISCRIMINACIÓN, DESIGUALDAD, ACCIÓN POSITIVA, ROLES Y ESTEREOTIPOS.**

### **A) CONCEPTO DE GÉNERO**

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres.

Es importante diferenciar el sexo del género, porque son cosas distintas.

- **Sexo:** característica biológica, natural y permanente, que diferencia a hombres y mujeres y que aparece ligada a la reproducción de la especie.

El sexo clasifica a los seres humanos de acuerdo a ciertos rasgos anatómicos y fisiológicos en: varones y hembras.

- **Género:** es el conjunto de características que cada sociedad o cultura define y asigna como propias de hombres y mujeres. Se aprende a través de los procesos de socialización, por lo que cambia de una cultura a otra y de una época a otra.

El género clasifica a los seres humanos en base a rasgos sociales y culturales en lo que consideramos propiamente masculino y lo que consideramos propiamente femenino

### **B) CONCEPTO DE DISCRIMINACIÓN.**

Discriminar es la acción de separar y distinguir con el propósito o intención de que una de las dos partes se diferencie de la otra, lo que se traduce en que una de ellas tenga un trato menos favorable que la otra. Los diferentes tipos de discriminación son objeto de estudio en el siguiente epígrafe.

### **C) CONCEPTO DE DESIGUALDAD**

La desigualdad de género se da cuando las mujeres, sólo por el hecho de ser mujeres, no tienen las mismas posibilidades que los hombres de acceder a los bienes y servicios y de participar en condiciones de igualdad en las distintas esferas de la vida política, social y cultural.

La desigualdad de género o la desigualdad de sexo está expresamente prohibida por la Constitución y el Estatuto de Autonomía de Andalucía, como se ha estudiado al principio del tema. No obstante, aún hoy se producen situaciones de desigualdad, especialmente, porque se sigue educando a niños y niñas de forma distinta y para que desempeñen papeles diferentes en la vida. Se educa de forma diferente a través del aprendizaje de estereotipos y roles de género.

## D) CONCEPTO DE ACCIÓN POSITIVA

Son estrategias o acciones destinadas a eliminar barreras iniciales que pueden tener las personas en función de su sexo, para que todas tengan las mismas posibilidades reales de conseguir acceder a bienes y servicios y a participar de forma equilibrada en todas las esferas de la sociedad. Un ejemplo de acción positiva podría ser: crear becas especiales para las mujeres que estudien mecánica y dar ayudas a las empresas que den trabajo a mujeres en talleres mecánicos. Esto favorecería la incorporación de las mujeres a trabajos donde están poco representadas. Esta medida se mantendría hasta que el número de mujeres mecánicas y el de hombres mecánicos fuese equilibrado.

La Ley orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, señala que con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

La Ley 15/2022 define las Medidas de acción positiva. Se consideran acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas. En el caso de Andalucía, la CA asume en su **Estatuto de Autonomía** un fuerte compromiso en la erradicación de la violencia de género y en la protección integral a las mujeres, al establecer, en su artículo 16, que Las mujeres tienen derecho a una protección integral contra la violencia de género, que incluirá medidas preventivas, medidas asistenciales y ayudas públicas.

En este sentido, el artículo 73.2 dispone que Corresponde a la CA la competencia compartida en materia de lucha contra la violencia de género, la planificación de actuaciones y la capacidad de evaluación y propuesta ante la Administración central. La CA podrá establecer medidas e instrumentos para la sensibilización sobre la violencia de género y para su detección y prevención, así como regular servicios y destinar recursos propios para conseguir una protección integral de las mujeres que han sufrido o sufren este tipo de violencia.

Además, el artículo 10 dispone, en su apartado 1, que La CA de Andalucía promoverá las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; removerá los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y fomentará la calidad de la democracia facilitando la participación de todos los andaluces en la vida política, económica, cultural y social. A tales efectos, adoptará todas las medidas de acción positiva que resulten necesarias.

Muchos de los que se manifiestan en contra de las acciones positivas suelen expresar la queja de que van «más allá de una promoción de la igualdad de oportunidades». Parece olvidarse que, ése es justamente el fundamento de este tipo de políticas: **la consideración de que la promoción de la igualdad de oportunidades, aplicable a todos por igual, resulta contraria al principio de igualdad cuando se aplica a personas pertenecientes a grupos que no se encuentran en situación de igualdad real, sustancial y no sólo formal.**

## E) CONCEPTO DE ESTEREOTIPOS Y ROLES

Los estereotipos son ideas generalizadas que se transmiten de generación en generación y que se comparten por la mayoría de la sociedad. Estas ideas están fuertemente arraigadas y son difíciles de cambiar, si no se interviene desde los Gobiernos y las Administraciones Públicas con políticas y acciones que permitan introducir cambios en la sociedad para combatir las situaciones y comportamientos que producen desigualdad y discriminación

Ejemplos:

Las mujeres son sensibles / los hombres no lloran.

Las mujeres son tiernas / los hombres agresivos.

Las mujeres son débiles / los hombres son fuertes.

De estos estereotipos se derivan los roles de género que sitúan en planos diferentes y generalmente discriminatorios a hombres y mujeres en virtud de lo que se considera femenino o masculino, dando lugar a la construcción social de la desigualdad.

Así, los roles de género son papeles, funciones, actividades o características que se atribuyen a hombres y mujeres y que definen el comportamiento que la sociedad espera de cada uno y cada una de ellas. Veamos algunos ejemplos:

ROLES DE GÉNERO			
HOMBRE		MUJER	
ASÍ SON LOS HOMBRES	Autoridad	Sumisión	ASÍ SON LAS MUJERES
	Autonomía	Dependencia	
	Agresividad	Dulzura	
	Competitividad	Pasividad	
	Distracción	Sacrificio	
	Fuerza	Debilidad	
	Independencia	Dependencia	
	Individualismo	Colaboración	
	Valor	Timidez	
	Ocio	Dedicación Familiar	
	Placer	Resignación	
	Poder de decisión	Acatamiento	
	Rudeza	Sensibilidad	
	Racionalidad	Emocionalidad	

Tradicionalmente se ha asignado al hombre un rol productivo y a la mujer un rol reproductivo.

Rol productor. El hombre suele trabajar fuera de casa (espacio público), por lo tanto, no se ocupa tanto de la familia como la mujer.

Rol reproductor. La mujer suele trabajar en casa (espacio privado), y por su trabajo no percibe sueldo y, si trabaja fuera de casa, compatibiliza estas tareas.

En resumen, es evidente que los hombres y las mujeres somos diferentes, pero esas diferencias biológicas no pueden convertirse en desigualdades de oportunidades en la vida. Para que las Administraciones Públicas y los Gobiernos puedan aplicar políticas de igualdad es importante conocer por qué se produce la desigualdad y aprender a reconocer situaciones de discriminación por razón de sexo.

## 2. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO: DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA, DISCRIMINACIÓN SALARIAL.

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. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

### A) DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.

Este tipo de discriminación se diferencia de la discriminación por género en el sentido de que, además de que incluye a dicha discriminación (esto es, una constitución del orden social según los intereses de los hombres como género frente a las mujeres, a través de la legitimación de sus normas, la relación con la sociedad y políticas sustantivas), también habla de la orientación sexual y de las identidades de género. Este tipo de discriminación suele presentarse con mucha más frecuencia por parte de los hombres hacia las mujeres que en sentido contrario. Se caracteriza por el hecho de que:

- las mujeres tienen menos oportunidades en trabajos que anteriormente sólo eran para hombres, y además,
- las mujeres tienen salarios más bajos.

### B) DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA.

Se considera **discriminación directa por razón de sexo** la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

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.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. Del mismo modo, la ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, entiende por discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación equiparable.

## Tema 41 (A1.11) / Tema 26 (A2.11) Tema 13 (A1.12) / Tema 9 (A2.12) / Tema 99 (A1.13)

Esta misma norma establece que se entiende por discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que la aplicación de una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a las personas de un sexo en desventaja particular con respecto a las personas del otro, salvo que la aplicación de dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

### C) DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Respecto a la desigualdad salarial, hemos de tener en cuenta que la Unión Europea tiene un compromiso firme para evitar sus efectos. La regulación de la Unión a estos efectos, es la siguiente:

*“Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.*

*La igualdad de retribución sin discriminación por razón de sexo, significa por una parte que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida y por otra que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo”.*

En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema deberá basarse sobre criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos y establecerse de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo”.

### D) OTROS TIPOS DE DISCRIMINACIÓN

Veremos los diferentes tipos de discriminación por razón de sexo y salarial en el epígrafe siguiente, por otro lado, la ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, define los diferentes conceptos de Discriminación:

#### **1. Discriminación directa e indirecta.**

a) La discriminación directa es la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

#### **2. Discriminación por asociación y discriminación por error.**

a) Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley, es objeto de un trato discriminatorio.

b) La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

#### **3. Discriminación múltiple e interseccional.**

a) Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley.

## Tema 41 (A1.11) / Tema 26 (A2.11) Tema 13 (A1.12) / Tema 9 (A2.12) / Tema 99 (A1.13)

---

b) Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.

c) En supuestos de discriminación múltiple e interseccional la motivación de la diferencia de trato, en los términos del apartado segundo del artículo 4, debe darse en relación con cada uno de los motivos de discriminación.

d) Igualmente, en supuestos de discriminación múltiple e interseccional las medidas de acción positiva contempladas en el apartado 7 de este artículo deberán atender a la concurrencia de las diferentes causas de discriminación.

### **4. Acoso discriminatorio.**

Constituye acoso, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

### **5. Inducción, orden o instrucción de discriminar.**

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

### **6. Represalias.**

A los efectos de esta ley se entiende por represalia cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto.

Quedan excluidos de lo dispuesto en el párrafo anterior los supuestos que pudieran ser constitutivos de ilícito penal.

### **8. Segregación escolar.**

Se entiende por segregación toda práctica, acción u omisión que tiene el efecto de separar al alumnado por motivos socioeconómicos o sobre la base de cualquiera de los motivos enumerados en el artículo 2.1 de la presente ley sin una justificación objetiva y razonable.

También es importante el **concepto de Interseccionalidad** que da nuestra normativa: situación de discriminación múltiple en que una mujer padece formas agravadas y específicas de discriminación por razón de clase, etnia, religión, orientación o identidad sexual, o discapacidad. Este concepto lo introduce la ley 12/07 en su redacción dada por la ley 9/18

## **E) DECLARACIONES, ARTÍCULOS Y DEMÁS QUE TRATAN SOBRE LA DISCRIMINACIÓN Y DERECHOS HUMANOS**

Podemos encontrar diversas declaraciones que tratan de evitar la discriminación y la protección de los Derechos Humanos, de entre las que destacan las siguientes:

- Declaración Universal de Derechos Humanos:
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre
- Convención Americana Sobre Derechos Humanos
- Convención Internacional Sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial

### 3. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece y define el Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Esta ley señala que sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Por otro lado, constituye 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.**

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 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.

La Ley de Igualdad incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Es necesario que junto con las medidas y planes de igualdad se elabore un protocolo en el que se recojan las acciones preventivas así como las correctoras y sancionadoras de estas actitudes que violan y limitan la libertad y dignidad de las personas.

La consideración del acoso sexual y del acoso por razón de sexo como actos discriminatorios, contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, impone la necesidad de establecer medidas y estrategias que hagan efectiva la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo y erradiquen las conductas contrarias a la dignidad de las mujeres que son las que normalmente sufren estas actitudes.

La Ley de Igualdad define y distingue entre acoso sexual y acoso por razón de sexo en el artículo 7 y establece en el artículo 48 la **obligatoriedad para las empresas de promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso y establecer procedimientos para su prevención y sanción.** El acoso en el entorno laboral conlleva unas consecuencias negativas tanto para la persona que lo sufre como para la empresa. Tiene efectos devastadores en el clima laboral. Por una parte la persona acosada ve resentida su salud física y emocional, pierde la confianza y la autoestima, su carrera profesional se estanca ya que normalmente cambiará de empleo. Por otro lado las personas que la rodean en la empresa sufrirán también las consecuencias ya que son testigos o conocen la situación.

El acoso sexual tiene efectos negativos para la empresa, ya que repercute directamente en su rentabilidad. Los trabajadores y trabajadoras afectados pedirán bajas por enfermedad o dimitirán. La productividad se reduce al tener que trabajar en un clima en el que no se respeta la integridad y dignidad de las personas. Este problema afecta de lleno a la motivación laboral.

La Ley de Igualdad en su artículo 48 establece, por una parte, la responsabilidad de la empresa en la promoción de condiciones de trabajo que eviten estos tipos de acoso, por otro lado, fija la necesaria negociación con los representantes de los trabajadores y trabajadoras de códigos de buenas prácticas. Señala la responsabilidad de la representación de los trabajadores y las trabajadoras con relación a la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.

El Estatuto de los Trabajadores incluye una sanción administrativa en caso de "acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de la dirección empresarial". Por tanto, aunque el empresario o empresaria no hayan sido el sujeto activo de acoso, responderán por éste ante la víctima tanto desde el punto de vista administrativo (sanción) como civil (indemnización por daños y perjuicios). La empresa es responsable solidaria por no haber actuado con toda la diligencia posible para evitar estas actitudes discriminatorias.

## Tema 41 (A1.11) / Tema 26 (A2.11) Tema 13 (A1.12) / Tema 9 (A2.12) / Tema 99 (A1.13)

---

Por tanto, aunque la Ley de Igualdad no establece el contenido de los protocolos frente al acoso, es necesario que las empresas dispongan de esta herramienta donde se recogerán las acciones para prevenirlo, corregirlo y sancionarlo.

Si las empresas quieren ser rentables y competitivas tienen que desarrollar un clima y entorno laboral que respete los derechos humanos y la dignidad de las personas que trabajan en ellas. Esto será un factor esencial para su crecimiento y sostenibilidad.

La ley 12/2007 da también conceptos de:

- **Acoso sexual:** el comportamiento de tipo verbal, no verbal o físico de índole sexual realizado por el hombre contra la mujer, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.
- **Acoso por razón de sexo** el referido a comportamientos que tengan como causa o estén vinculados con su condición de mujer y tengan como propósito o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.

Ademas señala en su artículo 30:

### Artículo 30. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

1. Las AAPP de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.

Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las AAPP arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

3. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.

5. Las AAPP Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos.

Merece especial atención el llamado ACOSO LABORAL. El acoso en el entorno laboral conlleva unas consecuencias negativas tanto para la persona como para la empresa, ya que repercute directamente en su rentabilidad. Por tanto, si las empresas quieren ser rentables y sostenibles, crear un entorno laboral que respete los derechos humanos y la dignidad de las personas será un factor esencial.

El TR por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores incluye una sanción administrativa en caso de acoso sexual dentro del ámbito de la empresa y, aunque el empresario no haya sido el sujeto activo del acoso, responderán por éste ante la víctima, tanto desde el punto de vista administrativo (sanción) como civil (indemnización por daños y perjuicios). La empresa es Responsable Solidaria por no haber actuado con toda la diligencia posible para evitar estas actitudes discriminatorias. Por ello, es necesario que junto con las medidas y planes de igualdad se elabore un protocolo en el que se recojan las acciones preventivas así como las correctoras y sancionadoras de estas actitudes.

**Hay que destacar la publicación del Acuerdo de 13 de febrero de 2020. Protocolo de prevención y actuación de la admón. de la JA en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.**

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación con la finalidad explícita de prevenir y evitar las conductas que pudieran constituir acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o cualquier condición o circunstancia personal o social, , así como la violencia laboral, física y psicológica, en el ámbito de las Consejerías, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial de la Admón. de la JA. Por otra parte, también se desarrolla el procedimiento de actuación ante los casos que pudieran presentarse.

**Conforme a este protocolo, el Acoso laboral o acoso psicológico en el trabajo (APT)**, consiste en la Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica)

Modalidades:

- Acoso descendente, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un o una superior sobre una o más personas trabajadoras.
- Acoso horizontal, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador, una trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre uno de sus compañeros o compañeras.
- Acoso ascendente, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador, una trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre una persona superior jerárquica.

#### **4. DISCRIMINACIÓN EN LA PUBLICIDAD Y LENGUAJE SEXISTA.**

La publicidad que comporte una conducta discriminatoria se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional.

En el ámbito estatal, la ley 15/2022 señala lo siguiente:

##### **Artículo 22. Medios de comunicación social y publicidad, internet y redes sociales.**

1. Todos los medios de comunicación social respetarán el derecho a la igualdad de trato, evitando toda forma de discriminación en el tratamiento y formato accesible de la información, en sus contenidos y su programación.

2. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán la adopción de acuerdos de autorregulación de los medios de comunicación social, publicidad, internet, redes sociales y las empresas de tecnologías de la información y comunicación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad de trato y no discriminación e intolerancia por las razones que inspiran esta ley, y a la promoción de una imagen no estereotipada de las diferentes personas y grupos de población, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquellos se desarrollen e instando a un lenguaje y mensajes contrarios a la discriminación y a la intolerancia.

Asimismo, promoverán la adopción de acuerdos con las empresas y plataformas de servicios de internet que mejoren la efectividad en la prevención y eliminación de contenidos que atenten contra el derecho a la igualdad en este ámbito.

3. Se considera publicidad ilícita la comunicación publicitaria comercial o institucional que contenga elementos de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.

En cuanto a la normativa autonómica distinguimos:

##### **A) DISCRIMINACIÓN EN LA PUBLICIDAD**

Dentro de esta materia vamos a ver los principales aspectos en materia de discriminación en la publicidad:

- En la ley 12/2007 (completa en el tema siguiente)

**Artículo 57.** Imagen de la mujer y del hombre.

**Artículo 58.** Medios de comunicación social.

**Artículo 66.** Acción de cesación y rectificación de la publicidad ilícita.

- En la ley 13/2007: (completa en el tema siguiente)

**Artículo 17.** Publicidad y medios de comunicación

**Artículo 18.** Consejo Audiovisual de Andalucía

**Artículo 19.** Medios de comunicación públicos y privados de Andalucía

##### **B) LENGUAJE SEXISTA.**

Conforme a la ley 12/2007 Se entiende por **lenguaje sexista** el uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de sexo. Dicha ley señala lo siguiente:

**Artículo 9.** Lenguaje no sexista e imagen pública

**Artículo 9 bis.** Capacitación del personal al servicio de las AAPP

**Para evitar el Lenguaje Sexista:** Cuando hablamos de Lenguajes Sexistas no nos estamos refiriendo a la utilización de las barras (os/as) o a las arrobas (@) que hacen muy farragoso un discurso o un escrito (aunque no desestimamos su uso si es completamente necesario), sino a que la ciudadanía piense en los dos sexos y utilice palabras que no discriminen, subordinen o invisibilicen a las mujeres y sus logros.

### C) OBSERVATORIOS DE PUBLICIDAD.

El **Observatorio de la Imagen de las Mujeres (OIM)**, en sus inicios el Observatorio de la Publicidad Sexista, se creó en 1994 para dar cumplimiento de los compromisos legales, tanto europeos como nacionales, de fomentar una imagen equilibrada y no estereotipada de las mujeres.

Se gestiona desde el Instituto de las Mujeres y su objeto es analizar la representación de las mujeres en la publicidad y en los medios de comunicación, ver cuáles son los roles más significativos que se les atribuyen y, en el caso de que éstos sean sexistas, realizar acciones que contribuyan a suprimir las imágenes estereotipadas.

Para cumplir sus objetivos el OIM tiene encomendadas las siguientes funciones

- Recogida de las quejas ciudadanas y seguimiento de oficio de los contenidos considerados sexistas.
- Análisis y clasificación de los contenidos detectados o denunciados con el fin de obtener una visión del tratamiento actual de la imagen de las mujeres en la publicidad y los medios de comunicación.
- Actuación frente a los emisores de los mensajes discriminatorios, solicitando la modificación o retirada de las campañas más estereotipadas o denigrantes para las mujeres, o requiriéndoles un cambio de línea en sus acciones futuras.
- Difusión de la información obtenida con el fin de continuar fomentando el rechazo social al tratamiento discriminatorio a través de la comunicación mediática .
- Participación en actividades de formación y sensibilización sobre la influencia que el tratamiento discriminatorio en los medios y la publicidad tiene en la desigualdad

Por otro lado, el **Observatorio Andaluz de la Publicidad no Sexista**, que depende del Instituto Andaluz de la Mujer, funciona desde octubre de 2003, con un triple objetivo: generar una actitud crítica ante el sexismo en la publicidad, denunciar la publicidad sexista y construir un nuevo discurso publicitario que, atento a los cambios sociales, no limite las posibilidades de las personas por razón de su sexo ni impida su plena integración social.

La responsable del Observatorio, mantiene que en Andalucía también existe una fuerte preocupación por este tema, preocupación que se ha incrementado a partir de la labor de los últimos años. Antes de octubre de 2003, en el Instituto se recibían una media de dos denuncias al mes; en la actualidad la media mensual alcanza las seis denuncias, la mayoría provocadas por campañas de publicidad emitidas en televisión. Es decir, sólo en Andalucía se registran más de 70 denuncias anuales. Los productos a los que se refieren la mayoría de los mensajes publicitarios denunciados se refieren a bebidas, automóviles, higiene personal, limpieza del hogar, seguidos, también en número significativo, de los que remiten a productos bancarios e Internet.

**Tema 41 (A1.11) / Tema 26 (A2.11) Tema 13 (A1.12) / Tema 9 (A2.12) / Tema 99 (A1.13)**

---

**D) LA PUBLICIDAD SEXISTA EN LA LEY INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO.**

El Capítulo II de la Ley Integral contra la violencia de Género aborda específicamente el ámbito de la publicidad y los medios de comunicación. En el artículo 10 se define la publicidad ilícita, en el sentido de que se considerará como tal la que utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio, y en el 12 se establece quienes pueden ser titulares de la acción de cesación y rectificación.

**E) FORMAS DE EVITAR EL LENGUAJE SEXISTA.**

La corriente que sostiene que el lenguaje sexista abusa del masculino genérico, considera que se puede evitar esto usando las siguientes fórmulas:

- Nombres colectivos (profesorado, en vez de los profesores)
- Perífrasis (la persona interesada, en vez de el interesado)
- Construcciones metonímicas (la juventud, en vez de los jóvenes)
- Desdoblamientos (Señores y señoras, niños y niñas)
- Uso de barras (Sr/a)
- Omisión de determinantes o empleo de determinantes sin marca de género (cada contribuyente en lugar de los contribuyentes)
- Uso de formas personales genéricas o formas no personales de los verbos ("es preciso atender más" por "es preciso que el alumno atienda más").

## **5. IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES: IGUALDAD DE DERECHOS, DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES.**

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.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Así, en Andalucía, la igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo es uno de los principios generales de actuación de los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus competencias.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. A estos efectos, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes. Lo establecido en el párrafo anterior no es de aplicación a los procesos penales.

Veamos los aspectos mas importantes relacionados con la igualdad de derechos, trato y oportunidades previstos en la LO 3/2007 ya que los de la ley 12/2007 son objeto de estudio en el tema siguiente.

### **A) IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO LABORAL.**

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. Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.

Asimismo, de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

## **Tema 41 (A1.11) / Tema 26 (A2.11) Tema 13 (A1.12) / Tema 9 (A2.12) / Tema 99 (A1.13)**

### **B) LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

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, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

### **C) LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS Y OTRAS MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD.**

Aparecen recogidos en el Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas, señalando lo siguiente:

1. 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 a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores .

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

## **Tema 41 (A1.11) / Tema 26 (A2.11) Tema 13 (A1.12) / Tema 9 (A2.12) / Tema 99 (A1.13)**

**Transparencia en la implantación del plan de igualdad:** Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

### **D) MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR LA COMISIÓN DE DELITOS Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO.**

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Con esta finalidad 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.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

### **E) APOYO PARA LA IMPLANTACIÓN VOLUNTARIA DE PLANES DE IGUALDAD**

Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

### **F) DISTINTIVO EMPRESARIAL EN MATERIA DE IGUALDAD**

El Ministerio competente en Trabajo y Asuntos Sociales creará 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. Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio competente en Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados. Para la concesión de este distintivo 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.

### **G) EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.**

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

- ✓ 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.
- ✓ Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- ✓ Fomentar la formación en igualdad, tanto en acceso al empleo público como en la carrera profesional.
- ✓ Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

## Tema 41 (A1.11) / Tema 26 (A2.11) Tema 13 (A1.12) / Tema 9 (A2.12) / Tema 99 (A1.13)

- ✓ Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- ✓ Establecer medidas efectivas para eliminar la discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo
- ✓ Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

### H) EL PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA EN LA ADMINISTRACIÓN

El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda.

Asimismo, 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. Asimismo, la representación de la AGE y organismos dependientes en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

### I) IGUALDAD DE TRATO EN EL ACCESO A BIENES Y SERVICIOS Y SU SUMINISTRO

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, 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. Esto no afecta a la libertad de contratación, incluida la libertad de la persona de elegir a la otra parte contratante, siempre y cuando dicha elección no venga determinada por su sexo. No obstante lo dispuesto, serán admisibles las diferencias de trato en el acceso a bienes y servicios cuando estén justificadas por un propósito legítimo y los medios para lograrlo sean adecuados y necesarios. Por último, 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.

### J) MEDIDAS DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PARA LA AGE

Podemos encontrar diversas medidas:

- Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público: La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.
- Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Conciliación y provisión de puestos de trabajo.: En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones anteriormente citadas.
- 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.

## Tema 41 (A1.11) / Tema 26 (A2.11) Tema 13 (A1.12) / Tema 9 (A2.12) / Tema 99 (A1.13)

---

- Vacaciones: Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la AGE o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la AP, cuando el periodo de vacaciones coincida con una IT 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. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

- Acciones positivas en las actividades de formación: Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

- Formación para la igualdad: Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.

- Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo: 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.

- Evaluación sobre la igualdad en el empleo público: Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los M<sup>º</sup> competentes en Igualdad y Trabajo, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

- Plan de Igualdad en la AGE y organismos dependientes: El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y organismos públicos dependientes de ella, que establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

**Igualdad de oportunidades**: Concepto según el cual todas las personas deben tener las mismas oportunidades para acceder al mercado de trabajo, y no se debe ser objeto de discriminación por razón de sexo, raza, edad o creencias religiosas. Muchos países han promulgado leyes que castigan al que niegue un puesto de trabajo a una persona por alguno de los motivos anteriores. Algunas organizaciones van todavía más lejos y abogan por una política de discriminación positiva, como por ejemplo la que se deduce de fomentar el empleo de una minoría étnica. Aunque se han logrado importantes mejoras en cuanto a la igualdad de oportunidades, los hechos demuestran que todavía queda un largo camino por recorrer.

En 1910, la escritora Clara Zetkin, compañera y amiga de Rosa Luxemburgo, organizó la primera conferencia internacional de mujeres socialistas, donde se aprobó una resolución que establecía el día 8 de marzo como **Día Internacional de la mujer trabajadora**.

## **ESPECIAL REFERENCIA A LA LEY 15/2022 DE 12 DE JULIO INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN**

Esta ley estatal tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución. A estos efectos, la ley regula derechos y obligaciones de las personas, físicas o jurídicas, públicas o privadas, establece principios de actuación de los poderes públicos y prevé medidas destinadas a prevenir, eliminar, y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, en los sectores público y privado.

Destacamos los siguientes artículos:

### **Artículo 2. Ámbito subjetivo de aplicación.**

1. Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, y de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 4 de esta ley, podrán establecerse diferencias de trato cuando los criterios para tal diferenciación sean razonables y objetivos y lo que se persiga es lograr un propósito legítimo o así venga autorizado por norma con rango de ley, o cuando resulten de disposiciones normativas o decisiones generales de las administraciones públicas destinadas a proteger a las personas, o a grupos de población necesitados de acciones específicas para mejorar sus condiciones de vida o favorecer su incorporación al trabajo o a distintos bienes y servicios esenciales y garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades en condiciones de igualdad.

3. La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública.

4. Las obligaciones establecidas en la presente ley serán de aplicación al sector público. También lo serán a las personas físicas o jurídicas de carácter privado que residan, se encuentren o actúen en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia, en los términos y con el alcance que se contemplan en la presente ley y en el resto del ordenamiento jurídico.

A los efectos de esta ley se entenderá comprendido en el sector público:

- a) La Administración General del Estado.
- b) Las Administraciones de las comunidades autónomas.
- c) Las entidades que integran la Administración Local.
- d) La Administración de Justicia.
- e) El sector público institucional, en los términos establecidos en el artículo 2.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- f) Las asociaciones y fundaciones constituidas por las Administraciones, entes, organismos y entidades que integran el sector público.

### **Artículo 4. El derecho a la igualdad de trato y no discriminación.**

1. El derecho protegido por la presente ley implica la ausencia de toda discriminación por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes.

## Tema 41 (A1.11) / Tema 26 (A2.11) Tema 13 (A1.12) / Tema 9 (A2.12) / Tema 99 (A1.13)

2. No se considera discriminación la diferencia de trato basada en alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla.

3. El derecho a la igualdad de trato y la no discriminación es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará con carácter transversal en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

4. En las políticas contra la discriminación se tendrá en cuenta la perspectiva de género y se prestará especial atención a su impacto en las mujeres y las niñas como obstáculo al acceso a derechos como la educación, el empleo, la salud, el acceso a la justicia y el derecho a una vida libre de violencias, entre otros.

### **Artículo 5. Derechos a la información y al asesoramiento de las personas víctimas de discriminación.**

1. Todas las personas víctimas de discriminación, con independencia de su origen, religión, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, independientemente de su situación administrativa en el Estado español, tienen garantizados los derechos reconocidos en esta ley.

2. Las personas víctimas de discriminación tienen derecho a recibir información completa y comprensible, así como asesoramiento relativo a su situación personal adaptado a su contexto, necesidades y capacidades, a través de los servicios, organismos u oficinas que puedan disponer las administraciones públicas.

3. Se garantizará, a través de los medios necesarios, que todas las personas víctimas de discriminación, especialmente aquellas con discapacidad, tengan acceso integral a la información sobre sus derechos y sobre los recursos existentes. Esta información deberá ofrecerse en formato accesible y comprensible a las personas con discapacidad, tales como lectura fácil, Braille, lengua de signos, tanto la española como la catalana, y otras modalidades u opciones de comunicación, incluidos los sistemas alternativos y aumentativos.

4. Las personas víctimas de discriminación tienen derecho a recibir asesoramiento jurídico gratuito en el momento inmediatamente previo a la interposición de la denuncia.

5. Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a recibir toda la información necesaria en un lenguaje claro y comprensible, en un idioma que puedan entender y mediante formatos accesibles en términos sensoriales y cognitivos y adaptados a las circunstancias personales de sus destinatarios, garantizándose su acceso universal. Cuando se trate de territorios con lenguas cooficiales el niño, niña o adolescente podrá recibir dicha información en la lengua cooficial que elija. Además, se debe garantizar la prevención y prohibición de cualquier revictimización.

### **Artículo 25. Medidas de protección y reparación frente a la discriminación.**

1. La protección frente a la discriminación obliga a la aplicación de métodos o instrumentos suficientes para su detección, la adopción de medidas preventivas, y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias.

2. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el apartado anterior dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse, y que podrán incluir tanto la restitución como la indemnización, hasta lograr la reparación plena y efectiva para las víctimas.

3. Ante un incidente discriminatorio, las autoridades encargadas de hacer cumplir esta ley tomarán las medidas oportunas para garantizar que los hechos no vuelvan a repetirse, especialmente en los casos en los que el agente discriminador sea una administración pública.

### **Artículo 26. Nulidad de pleno derecho.**

Son nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en el apartado primero del artículo 2 de esta ley.

### **Artículo 34. Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.**

1. La Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación es el instrumento principal de colaboración territorial de la Administración del Estado para el impulso, desarrollo y coordinación de las políticas y los objetivos generales de su competencia establecidos en esta ley, sin perjuicio y respetando las competencias del marco estatutario de las comunidades autónomas.

2. Corresponde a la Conferencia Sectorial de Igualdad su preparación, seguimiento y evaluación, garantizándose la participación de las organizaciones representativas de los intereses sociales afectados en cada una de estas fases. La aprobación de la Estrategia corresponderá al Consejo de Ministros.

3. La Estrategia tendrá carácter cuatrienal. Se procederá a su evaluación al término de su duración o cuando se produzcan circunstancias sobrevenidas que hagan conveniente su modificación.

El Ministerio de Igualdad elaborará un informe de evaluación acerca del grado de cumplimiento, impacto y eficacia de la Estrategia del que dará traslado al Consejo de Ministros, a los Consejos de Gobierno de las comunidades autónomas y a la Comisión competente del Congreso de los Diputados y el Senado.

El informe cuatrienal de evaluación contendrá los datos estadísticos disponibles sobre igualdad de trato y no discriminación, así como aquellos necesarios para establecer un sistema de seguimiento y evaluación que permita medir la eficacia de las medidas contempladas, y una memoria económica detallada.

Los resultados de este Informe se harán públicos para su conocimiento general, y deberán ser tenidos en cuenta para la elaboración de las políticas públicas correspondientes.

4. La Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación incorporará de forma prioritaria:

a) Los principios básicos de actuación en materia de no discriminación, cuyo desarrollo corresponderá a los planes de la Administración General del Estado en el ejercicio de sus competencias.

b) Medidas dirigidas a prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación por razón de las causas establecidas en esta ley, sin perjuicio de las competencias de las comunidades autónomas. Estas medidas podrán incluir actuaciones dirigidas tanto a víctimas individuales como colectivas e incluir actuaciones tanto de contenido económico como simbólico.

c) Prestará especial atención a las discriminaciones interseccionales o múltiples que por su propia naturaleza suponen un ataque más grave al derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

d) Medidas dirigidas a la información, sensibilización y formación en igualdad de trato y no discriminación.

5. El Ministerio competente en materia de igualdad coordinará, en colaboración con los departamentos ministeriales afectados por la materia, los planes que en el marco de esta Estrategia seguirá el Gobierno en el ámbito de sus competencias.

### **La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación**

#### **Artículo 40. Creación y funciones.**

Se crea, en el ámbito de la Administración del Estado, la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, como autoridad independiente encargada de proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación de las personas por razón de las causas y en los ámbitos competencia del Estado previstos en esta ley, tanto en el sector público como en el privado. La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación realizará las siguientes funciones:

a) Garantizar la prestación independiente de servicios especializados de asistencia y orientación a las personas que hayan podido sufrir discriminación por razón de las causas establecidas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley. Estos servicios incluirán la recepción y tramitación de las quejas o reclamaciones de las víctimas y actividades de mediación y conciliación a las que hace referencia la letra b), así como el ejercicio de acciones judiciales detalladas en la letra e). Para el establecimiento de estos servicios se contará con la colaboración de organizaciones especializadas en la promoción de la igualdad de trato y el trabajo con grupos de población tradicionalmente afectados por la discriminación.

b) Constituirse, con el consentimiento expreso de las partes, en órgano de mediación o conciliación entre ellas en relación con violaciones del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, excepción hecha de las que tengan contenido penal o laboral.

## Tema 41 (A1.11) / Tema 26 (A2.11) Tema 13 (A1.12) / Tema 9 (A2.12) / Tema 99 (A1.13)

La mediación o la conciliación de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, sustituirá al recurso de alzada y, en su caso, al de reposición en relación con las resoluciones y actos de trámite susceptibles de impugnación, a efectos de lo previsto en el apartado segundo del artículo 112 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Las decisiones que tome la Autoridad Independiente en los procedimientos de mediación o conciliación tendrán carácter vinculante para las partes.

c) Iniciar, de oficio o instancia de terceros, investigaciones sobre la existencia de posibles situaciones de discriminación que revistan una especial gravedad o relevancia por razón de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2, a salvo de aquellas que revistan carácter de infracción penal, en cuyo caso la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación deberá cesar en la investigación y remitir el tanto de culpa al Ministerio Fiscal o a la autoridad judicial y, en su caso, a los órganos competentes de la jurisdicción militar.

d) Ejercitar acciones judiciales en defensa de los derechos derivados de la igualdad de trato y la no discriminación conforme a lo dispuesto en esta ley y en las distintas leyes procesales.

e) Interesar la actuación de la Administración del Estado para sancionar las acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción administrativa en materia de igualdad de trato y no discriminación.

f) Poner en conocimiento del Ministerio Fiscal los hechos que puedan ser constitutivos de infracción penal.

g) Promover la adopción de códigos de buenas prácticas en materia de lucha contra la discriminación.

h) Colaborar con el Defensor del Pueblo y con las instituciones y organismos públicos equivalentes autonómicos e internacionales.

i) Emitir dictamen sobre los proyectos de disposiciones de carácter general que desarrollen esta ley, así como cualquier otro que afecte al derecho a la igualdad de trato y no discriminación constitucionalmente reconocido.

j) Informar, con carácter preceptivo, sobre la Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, así como sobre aquellos planes y programas estatales de especial relevancia en la materia.

k) Elaborar, en coordinación con los órganos de la Administración General del Estado competentes en materia estadística, informes y estadísticas de carácter periódico, promover estudios sobre igualdad de trato y no discriminación, así como sobre las formas históricas de discriminación estructural, de las que han sido víctimas los grupos a los que pretende proteger esta ley, diseñar y mantener un barómetro sobre igualdad de trato y no discriminación partiendo de un sistema de indicadores y divulgar las actividades, estudios e informes que realice.

l) Velar por el cumplimiento de la normativa reguladora de la igualdad de trato y no discriminación, en el ámbito de sus competencias, así como formular propuestas para su modificación.

m) Informar, a instancia de los órganos judiciales en los procesos jurisdiccionales o del Ministerio Fiscal en las diligencias previas que versen sobre los derechos derivados de la igualdad de trato y no discriminación.

n) Elaborar y proponer al Gobierno, para su aprobación, el Estatuto de la Autoridad Independiente y sus eventuales modificaciones.

ñ) Aprobar el informe anual de sus actividades, que remitirá al Congreso de los Diputados, al Gobierno y al Defensor del Pueblo.

o) Participar en el Foro para la integración social de los inmigrantes.

p) Participar en la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, en los términos previstos en la legislación.

q) Participar en el Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico.

r) Cualquier otra que le sea atribuida por ley o reglamentariamente.

### **Artículo 41. Naturaleza, régimen jurídico, organización y funcionamiento.**

1. La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación es una entidad de derecho público, de las previstas en el artículo 109 de la Ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, dotada de personalidad jurídica propia y plena capacidad pública y privada, que actúa

## Tema 41 (A1.11) / Tema 26 (A2.11) Tema 13 (A1.12) / Tema 9 (A2.12) / Tema 99 (A1.13)

para el cumplimiento de sus fines con plena independencia y autonomía funcional respecto de las administraciones públicas.

2. La actuación de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación se regirá, en el ejercicio de sus funciones públicas, por la presente ley y las normas que la desarrollen, por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del Patrimonio de las Administraciones Públicas, así como el resto de las normas de derecho administrativo general y especial que le sean de aplicación y por su propio Estatuto. A estos efectos, se entenderá que sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa.

3. Sin perjuicio de las disposiciones de la presente ley, la estructura orgánica dependiente de la Autoridad Independiente, su régimen de funcionamiento interno, su régimen de personal, su régimen económico y presupuestario y cuantas otras cuestiones relativas a su funcionamiento y régimen de actuación resulten necesarias, se regularán en el Estatuto de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, que será aprobado por el Consejo de Ministros mediante Real Decreto, previa consulta a la persona titular de la Autoridad Independiente.

4. La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la no Discriminación estará dirigida y representada por la persona que ocupe su presidencia, que será nombrada por el Gobierno mediante Real Decreto, entre personalidades de reconocido prestigio en la defensa y promoción de la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación. Este nombramiento deberá hacerse efectivo previa comparecencia ante las comisiones correspondientes del Congreso de los Diputados y del Senado en los términos previstos en los Reglamentos de dichas Cámaras. El Congreso, a través de la Comisión competente y por acuerdo adoptado por mayoría absoluta, podrá aprobar o rechazar el nombramiento del candidato propuesto en el plazo de un mes natural a contar desde la recepción de la correspondiente comunicación. En el caso de que la propuesta fuera rechazada, el Gobierno presentará a la Cámara un nuevo candidato en el plazo de tres meses.

Su mandato será de cinco años sin posibilidad de renovación. Con anterioridad a la expiración de este mandato, su cese únicamente podrá producirse por renuncia, por estar incurso en alguna causa de incompatibilidad, por incapacidad permanente para el ejercicio del cargo, por causa de condena en sentencia firme por delito doloso o por incumplimiento grave de los deberes de su cargo.

En el supuesto de incumplimiento grave de sus funciones, el cese se acordará previa instrucción del correspondiente expediente y se pondrá en conocimiento de las Cortes Generales.

El cese será acordado por el Gobierno mediante Real Decreto a propuesta de la persona titular del Ministerio competente en materia de igualdad.

A la persona titular de la Autoridad Independiente le será de aplicación el régimen de conflictos de intereses y de incompatibilidades previstos en la legislación vigente para los Altos Cargos de la Administración General del Estado.

## **6. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO.**

La IV Conferencia Mundial de la Mujer Pekín 1995, renovó el compromiso de la comunidad internacional para lograr de forma efectiva la igualdad por razón de sexo. En la misma, se invitó a los Estados Miembros a integrar la perspectiva de género en todas las políticas y programas, y analizar sus efectos y consecuencias en cuanto al logro de este objetivo, antes de tomar decisiones.

En el mes de febrero de 1996 la **Comisión Europea** aprobó la Comunicación “Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias” para dar cumplimiento al compromiso recogido en la Plataforma de Acción aprobada en la IV Conferencia Mundial.

En dicha Comisión queda definido el principio de transversalidad (**Mainstreaming de Género**), como una actuación necesaria a implementar por los Estados Miembros, dirigida a integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas generales. Es decir, no limitar los esfuerzos de promoción de la igualdad a la ejecución de medidas específicas a favor de las mujeres (políticas de acción positiva) sino actuar de forma transversal en todas las acciones y políticas generales.

Con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, se inició una nueva etapa en el proceso de construcción europea y concretamente en materia de igualdad, constituyéndose la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de cualquier tipo de discriminación, en una de las prioridades a tener en cuenta en el diseño de las Políticas Europeas.

Las políticas europeas pueden contribuir a eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad (según lo establecido en los artículos 2 y 3 del Tratado de Ámsterdam), en cuanto a las tasas de participación, la distribución de los recursos, las prestaciones, tareas y responsabilidades en la vida pública y privada, la consideración y la atención que se prestan al hombre y a la mujer, a las características masculinas y femeninas, en cuanto al comportamiento y las prioridades.

**El Instituto Europeo de la Igualdad de Género** se creó el 20 de diciembre de 2006 (Reglamento CE 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006). Su cometido consiste en ayudar a las instituciones europeas y a los Estados miembros a fomentar la igualdad de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales resultantes, y a luchar contra la discriminación por razón de sexo. Otra de las tareas del Instituto será sensibilizar a los ciudadanos de la Unión Europea sobre este tema.

En 2007 se aprobó, la **LEY ORGÁNICA 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En dicha ley, en su Título Segundo, Capítulo Primero, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas.

También se consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos, con las consiguientes modificaciones en las Disposiciones adicionales de la Ley Electoral. Regulándose, asimismo, los informes de impacto de género y la planificación pública de las acciones en favor de la igualdad, que en la Administración General del Estado se plasmarán en un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades

El Artículo 14 de dicha Ley establece los Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, que podemos resumir en los siguientes:

- El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
- 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.

## Tema 41 (A1.11) / Tema 26 (A2.11) Tema 13 (A1.12) / Tema 9 (A2.12) / Tema 99 (A1.13)

---

- La colaboración y cooperación entre las distintas AAPP en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
- La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
- 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.
- La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad
- La protección de la maternidad
- El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres
- El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas AAPP y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.
- El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.
- La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo

Por otro lado, es el Artículo 15 el que regula de forma específica la **Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres**, señalando que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres 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.

Así, el Gobierno de la **JA** es consciente de la trascendencia de esta nueva perspectiva, y para fomentar su aplicación y extender su práctica a toda la JA aprobó la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

El Objetivo principal de esta ley es garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género.

Esta ley recoge la necesidad de la Transversalidad de género en su artículo 5, señalando que los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

## **7. CONCEPTO DE MAINSTREAMING: ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO EN LA POLÍTICAS PÚBLICAS.**

### **A) CONCEPTO DE MAINSTREAMING**

El mainstreaming de género es la reorganización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas. En España este término se identifica también con la denominación de “transversalidad” que consiste en una estrategia para el logro de la igualdad, mediante la incorporación de la perspectiva de género en todas las etapas y niveles de las políticas generales.

El mainstreaming de género se adoptó como estrategia a seguir en todos los países miembros, incluyendo a todos los pertenecientes a la Unión Europea, en la Conferencia de Naciones Unidas de Beijing de 1995.

Según el Consejo de Europa, una correcta aplicación del mainstreaming de género exige el cumplimiento de cinco requisitos básicos:

- Un concepto más amplio de igualdad de género.
- La incorporación de la perspectiva de género en la agenda política dominante.
- La igual participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones.
- La prioridad otorgada a las políticas de género y a las que tienen especial relevancia para las mujeres.
- Un cambio de las estructuras institucional y organizativa que afecta al proceso político, los mecanismos, y los actores políticos.

Este concepto ha sido definido por varios organismos, siendo estas las definiciones más relevantes.

- Según la Comisión Europea, la transversalidad implica la movilización de todas las políticas generales y medidas con el propósito específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta, activa y abiertamente, en la fase de planificación, sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de hombres y mujeres.
- Naciones Unidas define el Mainstreaming de género como el proceso para evaluar las implicaciones de las mujeres y de los hombres desde cualquier plan de acción, incluso la legislación, políticas o programas, en cualquier área y en todos los niveles. Es una estrategia en construcción, que debe recoger las preocupaciones y experiencias de mujeres, así como las de los hombres para que las mujeres y hombres se beneficien igualmente, y la desigualdad no se perpetúe. La última meta de mainstreaming es lograr la igualdad de género.
- El Grupo de especialistas del Consejo de Europa, indicó que el Mainstreaming de género es la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de modo que la perspectiva de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores implicados en la adopción de medidas políticas.
- Finalmente, la Guía Europea sobre perspectiva de Género, señala que una política de mainstreaming significa que debe tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de la mujer.

## Tema 41 (A1.11) / Tema 26 (A2.11) Tema 13 (A1.12) / Tema 9 (A2.12) / Tema 99 (A1.13)

En definitiva, el propósito del mainstreaming es el de incorporar una perspectiva de género en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores implicados normalmente en la elaboración de políticas.

En Andalucía, la transversalidad de género es un mandato a los poderes públicos. Éstos deben potenciar que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

### B) ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Conforme establece el Artículo 6 de la ley 12/2007:

1. Los poderes públicos de Andalucía incorporarán la evaluación del impacto de género en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

2. Todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno incorporarán, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género. A tal fin, en el proceso de tramitación de los proyectos de ley, de decretos legislativos y disposiciones reglamentarias, deberá emitirse por parte de quien reglamentariamente corresponda, un informe de evaluación del impacto de género del contenido de estas, que quedará integrado en el impacto por razón de género incluido en la Memoria de Análisis de Impacto Normativo (en adelante MAIN)

3. Dicho informe de evaluación de impacto de género irá acompañado de indicadores pertinentes en género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad entre los sexos.

Asimismo, conforme al Artículo 7:

1. El Consejo de gobierno de la JA, con la participación de las entidades locales, formulará y aprobará, con una periodicidad que no será inferior a cuatro años, un Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y Hombres en Andalucía, a propuesta de la Consejería competente en materia de igualdad, en el que se incluirán las líneas de intervención y directrices que orientarán las actividades de los poderes públicos en Andalucía en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el objeto de promover la democracia paritaria y la plena incorporación de las mujeres, a fin de superar cualquier discriminación social, política, económica o laboral, entre otras. Este Plan también incorporará entre sus líneas directrices una estrategia de apoyo a las mujeres del ámbito rural.

2. En desarrollo de las líneas de intervención y directrices del Plan Estratégico previsto en el apartado 1, cada Consejería de la Admón. de la JA elaborará y aprobará sus propios planes de igualdad, de ámbito específico, que contemplarán las medidas y el presupuesto en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias, que serán evaluados anualmente para incluir las medidas correctoras oportunas.

Por último, en relación al enfoque integrado de género señalar el Artículo 8, que regula el Enfoque de género en el presupuesto y que veremos en el último epígrafe.

*Actualizado a Junio de 2025*

**ANEXO I: LEY 2/2014, DE 8 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA NO DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE IDENTIDAD DE GÉNERO Y RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRANSEXUALES DE ANDALUCÍA. (EXTRACTO)**

**CAPÍTULO I Disposiciones generales**

**Artículo 1. Objeto.**

1. La presente Ley tiene por objeto establecer un marco normativo adecuado para garantizar el derecho a la autodeterminación de género de las personas que manifiesten una identidad de género distinta a la asignada al nacer.
2. A los efectos establecidos en el apartado anterior, la Ley regula un conjunto de facultades y deberes que integran el referido derecho a la autodeterminación de género, así como las actuaciones necesarias que para hacerlo efectivo corresponden a la Administración de la Junta de Andalucía.

**Artículo 2. Derecho a la autodeterminación de género.**

Toda persona tiene derecho:

1. A recibir una atención integral y adecuada a sus necesidades sociales, sanitarias, jurídicas, laborales y educativas, entre otras, en igualdad efectiva de condiciones y sin discriminación con el resto de la ciudadanía, en relación con lo previsto en los artículos 35 y 37.1.2.º del Estatuto de Autonomía para Andalucía y el artículo 43.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
2. Al reconocimiento de su identidad de género, libremente determinada.
3. Al libre desarrollo de su personalidad conforme a su identidad de género, libremente determinada.
4. A ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía.
5. Al ejercicio de su libertad, conforme a su identidad de género, en los diferentes ámbitos de la vida social y, en particular, en el acceso y atención en los distintos servicios públicos que se prestan por la Administración de la Junta de Andalucía.

**Artículo 3. Identidad de género.**

A los efectos de la presente Ley, se entiende por identidad de género la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente, que puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, y que incluye la vivencia personal del cuerpo. Puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido.

**Artículo 6. Principio de no discriminación por motivos de identidad de género.**

1. Todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, con independencia de su identidad de género.
2. Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación, acoso, penalización o denegación de servicio por motivo de su identidad de género.

**Artículo 8. Confidencialidad y respeto a la privacidad.**

1. La CA de Andalucía velará por el respeto a la confidencialidad de los datos relativos a la identidad de género de las personas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley en todos sus procedimientos.
2. Se garantiza el derecho de todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley al acceso, corrección y cancelación de sus datos personales en poder de las Administraciones a las que hace referencia el apartado 2 del artículo 4 de la presente Ley, conforme a lo establecido en el apartado anterior de este artículo y a la normativa vigente sobre protección de datos de carácter personal.

**ANEXO II: LEY 8/2017, DE 28 DE DICIEMBRE, PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS, LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI Y SUS FAMILIARES EN ANDALUCÍA. (EXTRACTO)**

**TÍTULO PRELIMINAR DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1. Objeto de la ley.**

1. La presente ley tiene por objeto garantizar los derechos y la igualdad de trato por razón de orientación sexual, identidad sexual e identidad de género de las personas homosexuales, bisexuales, transexuales, transgénero y/o intersexuales (LGTBI), y de sus familiares, en la CA de Andalucía.
2. La presente ley establece y regula los medios y las medidas para hacer efectivo el derecho a la igualdad, dignidad e intimidad, independientemente de la orientación sexual, identidad de género o sexo registral presente o pasado, y a la no discriminación por razón de orientación sexual, de identidad o expresión de género, en los ámbitos tanto públicos como privados, en particular, en las esferas civil, laboral, social, sanitaria, educativa, económica y cultural, sobre las que la Junta de Andalucía y los entes locales tengan competencias.

**Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

1. La presente ley será de aplicación a la Administración de la CA de Andalucía, a las entidades locales de Andalucía y a las entidades de derecho público o privado vinculadas o dependientes de las mismas, sin perjuicio de lo establecido por la legislación en materia de extranjería, los tratados internacionales aplicables y el resto de la legislación vigente.
2. La presente ley también será de aplicación a cualquier persona física o jurídica, pública o privada, cualquiera que sea su domicilio o residencia, que se encuentre o actúe en el ámbito territorial de la CA de Andalucía.
3. Asimismo, se aplicará en cualquier ámbito y a cualquier etapa de la vida de las personas LGTBI y sus familiares.

**Artículo 3. Definiciones.**

A los efectos previstos en esta ley, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

- a) LGTBI: siglas que designan a las personas que se definen a sí mismas como lesbianas, gais, trans, bisexuales y/o intersexuales.
- b) Persona trans: toda aquella persona que se identifica con un sexo diferente al que le asignaron al nacer, que expresa su identidad sexual de manera diferente al sexo que le asignaron al nacer, así como a quienes definen su género como «otro» o describen su identidad en sus propias palabras.
- c) Identidad sexual y/o de género: la vivencia interna e individual del sexo y/o género tal y como cada persona la siente y autodetermina, sin que deba ser definida por terceras personas, pudiendo corresponder o no con el sexo asignado en el momento del nacimiento y pudiendo involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido.
- d) Intersexualidad: variedad de situaciones en las cuales una persona ha nacido con una configuración anatómica (genitales externos e internos), hormonal o genética que no responde a las definiciones binarias de hombre y mujer.
- e) LGTBIfobia (homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia): rechazo, miedo, desprecio, repudio, prejuicio o discriminación hacia las personas que se designan como LGTBI, o hacia sus familiares.
- f) Discriminación directa: hay discriminación directa cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable, por motivos de diversidad sexogenérica o pertenencia a grupo familiar LGTBI.
- g) Discriminación indirecta: hay discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de diversidad sexogenérica o pertenencia a grupo familiar LGTBI.
- h) Discriminación múltiple: hay discriminación múltiple cuando, además de discriminación por motivo de orientación y/o identidad sexual o pertenencia a grupo familiar LGTBI, una persona sufre conjuntamente

## Tema 41 (A1.11) / Tema 26 (A2.11) Tema 13 (A1.12) / Tema 9 (A2.12) / Tema 99 (A1.13)

discriminación por otro motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica. Específicamente, en Andalucía se tendrá en cuenta que, a la posible discriminación antes descrita, se pueda sumar la pertenencia a colectivos específicos vinculados a la diversidad étnica, religiosa, funcional, población gitana o a diferentes situaciones de documentación administrativa de personas migrantes. Se tendrá en cuenta especialmente la discriminación de género que se pueda producir por el hecho de ser mujer.

i) Discriminación por asociación: hay discriminación por asociación cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con otra persona, un grupo o familia LGTBI.

j) Discriminación por error: situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación o identidad sexual como consecuencia de una apreciación errónea.

k) Acoso discriminatorio: cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación y/o identidad sexual, o pertenencia a grupo familiar LGTBI, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

l) Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona LGTBI como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está siendo sometida o ha sido sometida.

m) Victimización secundaria: perjuicio causado a las personas LGTBI o con pertenencia a grupo familiar LGTBI que, siendo víctimas de discriminación, acoso o represalia, sufren las consecuencias adicionales de la mala o inadecuada atención por parte de representantes de instituciones públicas, policía o cualquier otro agente público implicado.

n) Violencia intragénero entre miembros de parejas del mismo sexo: aquella que en sus diferentes formas se produce en el seno de relaciones afectivas y sexuales entre personas con la misma identidad sexual, constituyendo un ejercicio de poder y siendo el objetivo de la persona que abusa dominar y controlar a su víctima.

ñ) Acciones afirmativas: se entienden así aquellas acciones que pretenden dar a un determinado grupo social, que históricamente ha sufrido discriminación, un trato preferencial en el acceso a ciertos recursos o servicios, con la idea de mejorar su calidad de vida y compensar la discriminación de la que fueron víctimas.

o) Terapia de aversión o de conversión de orientación sexual e identidad de género: por este término se entienden todas las intervenciones médicas, psiquiátricas, psicológicas, religiosas o de cualquier otra índole que persigan la modificación de la orientación sexual o de la identidad de género de una persona.

p) Coeducación: se entiende como la acción educativa que potencia la igualdad real de oportunidades y la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o pertenencia a grupo familiar LGTBI.

q) Diversidad sexogenérica: término que abarca la diversidad de situaciones referidas tanto a la orientación e identidad sexual como al derecho a la autodeterminación de género.

r) Familias homoparentales: aquellas compuestas por gais, lesbianas, transexuales, bisexuales e intersexuales con niños o niñas menores de edad que se encuentren de forma estable bajo guarda, custodia, tutela o patria potestad, sea por razón de filiación natural, adoptiva o por razón de acogimiento familiar.

### Artículo 5. Tutela y apoyo institucional.

1. La CA de Andalucía promoverá una política activa e integral para la atención a las personas LGTBI y a sus familiares y contribuirá a su visibilidad, respaldando y realizando campañas y acciones afirmativas, con el fin de promover el valor positivo de la diversidad en materia de identidad y expresión de género, relaciones afectivo-sexuales y familiares, con especial atención a sectores de población especialmente discriminados o vulnerables. Asimismo, promoverá la inclusión total en la sociedad en condiciones de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares.

2. La Consejería competente en materia LGTBI realizará campañas que contribuyan a la erradicación de la discriminación por orientación sexual e identidad de género, con especial atención a la discriminación múltiple que sufren las mujeres lesbianas, bisexuales y trans.

## Tema 41 (A1.11) / Tema 26 (A2.11) Tema 13 (A1.12) / Tema 9 (A2.12) / Tema 99 (A1.13)

3. Las Administraciones públicas de Andalucía prestarán respaldo a la celebración, en fechas conmemorativas, de actos y eventos que, como formas de visibilización, constituyen instrumentos de normalización y consolidación de la igualdad social plena y efectiva en la vida de las personas LGTBI y sus familiares. En particular se respaldarán y apoyarán las acciones que el movimiento social y activista LGTBI realice el día 28 de junio, Día Internacional del Orgullo LGTBI o Día Internacional de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales, Transgénero e Intersexuales, el 17 de mayo, el Día Internacional contra la Homofobia y la Transfobia, o el 20 de noviembre, el Día Internacional de la Memoria Transexual.
4. Las Administraciones públicas de Andalucía y cualquiera que preste servicios en el ámbito de la función pública garantizarán el cumplimiento efectivo del principio de igualdad y no discriminación, ejerciendo cuantas acciones afirmativas sean necesarias para eliminar las situaciones de discriminación por razón de orientación e identidad sexual o pertenencia a grupo familiar LGTBI, incluidas las denuncias a las fuerzas y cuerpos de seguridad y ante el órgano administrativo competente.
5. Las Administraciones públicas de Andalucía fomentarán, a través de los medios de comunicación social de carácter público, los valores de igualdad, diversidad y no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género.

### **Artículo 6. El derecho a la igualdad de trato y no discriminación.**

1. Toda persona tiene derecho a ser tratada y respetada conforme a su orientación sexual e identidad de género, tanto en el ámbito público como privado. Ninguna persona podrá ser presionada, coaccionada u obligada a ocultar, suprimir o negar su orientación sexual e identidad de género, así como a someterse a tratamientos hormonales, quirúrgicos, psiquiátricos o de cualquier otro tipo con la finalidad de modificar su identidad u orientación sexual.
2. No se usarán terapias aversivas o cualquier otro procedimiento que suponga un intento de conversión, anulación o supresión de la orientación sexual o de la identidad de género autopercebida.
3. De conformidad con lo establecido en la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía, ninguna persona será obligada a someterse a tratamiento, procedimiento médico o examen psicológico que coarte su libertad de autodeterminación de género.
4. Ninguna persona podrá ser requerida, en ningún ámbito de la vida, a someterse a pruebas o exámenes para determinar su orientación sexual e identidad o expresión de género y de cuyo resultado pretenda determinarse su acceso al empleo, a prestaciones o a cualquier otro derecho, ya sea en el ámbito público o privado.
5. Todas las personas, independientemente de su orientación sexual e identidad de género, tendrán derecho a la privacidad, sin que puedan ser objeto o víctimas de injerencias en su vida privada. Ninguna persona estará obligada a revelar su orientación sexual, identidad de género o comportamiento sexual.

### **Artículo 8. Cláusula general antidiscriminatoria.**

1. Las Administraciones públicas de Andalucía deben velar por el derecho a la no discriminación con independencia de la orientación sexual, la identidad de género de la persona o por pertenencia a grupo familiar LGTBI.
2. El derecho a la no discriminación es un principio informador del ordenamiento jurídico andaluz, de la actuación administrativa y de la práctica judicial. Este derecho vincula tanto a los poderes públicos como a los particulares.

### **Artículo 9. Carácter transversal de las políticas públicas.**

La CA implementará una política proactiva de carácter transversal dirigida a la plena integración de las personas LGTBI, en base a los principios de no discriminación por causa de orientación sexual, identidad de género y expresión de género, destinando para ello los instrumentos y estructuras necesarias que garanticen su viabilidad. Dicha política prestará especial atención a aquellos casos en los que pueda concurrir discriminación múltiple.

## Tema 41 (A1.11) / Tema 26 (A2.11) Tema 13 (A1.12) / Tema 9 (A2.12) / Tema 99 (A1.13)

### **Artículo 10. Plan de acción interdepartamental para la igualdad y no discriminación LGTBI.**

La CA potenciará que las personas LGTBI y sus familiares estén presentes en las políticas públicas en todos los ámbitos de actuación, para lo que elaborará un Plan de acción interdepartamental para la igualdad y no discriminación LGTBI, donde se incluirán las medidas para alcanzar el objetivo de la igualdad de trato y para eliminar la discriminación por razón de orientación e identidad sexual y de género.

### **Artículo 11. Consejo Andaluz LGTBI.**

1. Se crea el Consejo Andaluz LGTBI, adscrito a la Consejería competente en materia LGTBI, como órgano participativo y consultivo en materia de derechos y políticas públicas del colectivo LGTBI y contra la LGTBI fobia.

2. Corresponderán al Consejo las siguientes funciones:

a) La realización de propuestas y recomendaciones en materia de políticas públicas para la garantía de los derechos de las personas que se reconocen LGTBI en la CA de Andalucía.

b) La presentación de propuestas que promuevan la transversalidad del enfoque de los derechos de las personas LGTBI en la formulación, puesta en marcha, seguimiento y evaluación de las políticas públicas sectoriales.

c) El mantenimiento de una comunicación permanente con las instancias públicas y privadas pertinentes para la materialización y garantía de los derechos de las personas que se reconocen LGTBI.

d) La elaboración de un informe anual sobre la situación del colectivo LGTBI que incluya una evaluación de las políticas públicas previstas dentro del Plan de Acción Interdepartamental.

e) La realización de estudios que tengan por objeto el análisis de los principales problemas para el reconocimiento, restablecimiento y garantía de los derechos de las personas que se reconocen LGTBI y de las familias homoparentales, así como la formulación de recomendaciones al respecto de la Administración pública.

f) Las demás que correspondan al carácter participativo y consultivo del Consejo.

3. El Consejo podrá reunirse en Pleno, en Comisión Permanente y en los grupos de trabajo que se constituyan.

4. El Pleno estará compuesto por representantes de las consejerías que se determinen y representantes de los colectivos LGTBI que se designen.

5. La Comisión Permanente es el órgano ejecutivo del Consejo para el ejercicio de sus funciones y cometidos relativos a asuntos de trámite, de preparación o de estudio. Tendrá atribuidas las facultades que aseguren la ejecución de los acuerdos adoptados por el Pleno del Consejo. La Comisión estará compuesta por las asociaciones, fundaciones o entidades LGTBI que se determine previa convocatoria pública realizada por la persona titular de la Consejería competente en materia LGTBI.

6. Corresponde a la Consejería competente en materia LGTBI prestar la asistencia técnica y administrativa necesaria para el funcionamiento del Consejo.

7. Sus funciones, composición y funcionamiento se regularán mediante decreto del Consejo de Gobierno.

### **Artículo 12. Coordinación administrativa.**

1. Corresponde a la Consejería con competencias en materia de LGTBI coordinar la ejecución de las políticas LGTBI en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía y, asimismo, la comunicación e interlocución con el Consejo Andaluz LGTBI.

2. Anualmente la persona titular de la Consejería competente en materia de LGTBI informará al Consejo de Gobierno del alcance de la aplicación de la presente ley, así como de las materias, asuntos o propuestas que considere conveniente elevar con objeto de garantizar los derechos de las personas LGTBI.

3. La Consejería competente en materia LGTBI promoverá la creación de indicadores que permitan la evaluación y seguimiento de las políticas públicas en materia LGTBI.

**Artículo 40. Cooperación internacional al desarrollo.**

La Agencia Andaluza de Cooperación para el Desarrollo impulsará, a través del Plan Andaluz de Cooperación al Desarrollo, proyectos que promuevan y defiendan el derecho a la vida, la igualdad, la libertad y la no discriminación de las personas LGTBI en aquellos países en que estos derechos sean negados o dificultados, legal o socialmente, por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, así como la protección de personas frente a las persecuciones y represalias.

**Artículo 45. Contratación administrativa y subvenciones.**

1. Se podrá establecer, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades y la lucha por la igualdad de trato y no discriminación, y las medidas de igualdad de trato aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en la legislación en materia de contratos de las Administraciones públicas.

2. Asimismo, la Administración de la CA podrá incorporar a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de las entidades solicitantes.

3. La Administración de la Junta de Andalucía no formalizará contratos ni subvencionará, bonificará o prestará ayudas públicas a aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

4. La Administración de la Junta de Andalucía no subvencionará, bonificará o prestará ayudas públicas a aquellas personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, sancionadas por resolución administrativa firme por atentar, alentar o tolerar prácticas en contra de los derechos de las personas LGTBI, conforme a lo establecido en el título IV de esta ley.

**Artículo 51. Ámbito contractual.**

Son nulas de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos inter partes que constituyan o causen discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o pertenencia a familia LGTBI, y darán lugar a responsabilidad de acuerdo con lo previsto en la presente ley.