EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES DE MADRID, S.A.

TEMA 2: LEY ORGÁNICA 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA

Catálogo Completo y Sistemático de los 46 Ítems Oficiales del Temario de Conductor/a EMT

Desarrollo Doctrinal, Articulado Literal, Jurisprudencia Básica y Puesta al Día Normativa (RDL 6/2019 • Planes de Igualdad en Empresas de ≥ 50 Trabajadores)

DIRECTRIZ OFICIAL DE EXAMEN EMT: La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (LOIEMH), es materia nuclear y eliminatoria en la oposición de la EMT. Las preguntas de tribunal no suelen formularse de forma abstracta, sino que reproducen de forma literal los enunciados de los **46 ítems oficiales** compilados por el departamento de formación. En las páginas siguientes se desarrolla el texto legal íntegro, agrupado en sus cuatro bloques doctrinales: del ítem 1 al 9 (principios y definiciones de discriminación); del 10 al 24 (políticas públicas, sanidad, educación y contratación); del 25 al 35 (marco laboral, conciliación, planes de igualdad obligatorios y protocolos de acoso); y del 36 al 46 (garantías en el sector privado, función pública, órganos interministeriales y participación de la mujer).

BLOQUE I: DOCTRINA GENERAL, OBJETO, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES DE DISCRIMINACIÓN (ÍTEMS 1 AL 9)

Este primer bloque establece la base conceptual sobre la que pivota todo el ordenamiento antidiscriminatorio español. En las pruebas de selección de EMT, los tribunales exigen memorizar con exactitud literal la redacción de los artículos 1 al 13, distinguiendo con rigor entre discriminación directa, discriminación indirecta, acoso sexual, acoso por razón de sexo y las reglas procesales especiales.

Ítem / Art.	Texto Literal Normativo Exigible en Examen	Doctrina Jurídica y Aplicación Práctica en EMT
Ítem 1 (Art. 1.1)	**«Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes».**	Principio fundamental y definitorio de la ley. Ha sido objeto de pregunta literal directa de test en múltiples convocatorias de conductor.
Ítem 2 (Art. 1.2)	**«Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural».**	Define el doble objeto de la ley: igualdad de trato (formal) e igualdad de oportunidades (material/real). Excluye cualquier ámbito de exclusión.
Ítem 3 (Art. 3)	**«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».**	Principio general informador del ordenamiento jurídico. Se prohíbe taxativamente perjudicar a la mujer por estar casada, separada o asumir cargas de cuidados.
Ítem 4 (Art. 4)	**«Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia».**	Ámbito de aplicación territorial universal. Obliga a empresas públicas (como EMT), empresas privadas concesionarias, sindicatos y ciudadanos.
Ítem 5 (Art. 6.1)	**«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».**	Discriminación patente o evidente. Requiere comparar con una persona del otro sexo en idéntica posición funcional o laboral.
Ítem 6 (Art. 6.2)	**«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».**	Pregunta trampa recurrente: Parte de una norma aparentemente neutral (por ejemplo, exigir una estatura mínima desproporcionada que excluye masivamente a mujeres sin justificación técnica de conducción).
Ítem 7 (Art. 7)	**«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.** **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».**	Diferenciación conceptual básica: • Acoso sexual: contenido libinoso/sexual. • Acoso por razón de sexo: vejación o humillación motivada por el género de la persona (ej. afirmar que una mujer no sabe conducir autobuses articulados). Ambos se consideran legalmente actos discriminatorios.
Ítem 8 (Art. 8)	**«Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad».**	Blindaje reforzado: Cualquier perjuicio laboral, salarial, formativo o de promoción vinculado al embarazo es nulo de pleno derecho.
Ítem 9 (Arts. 12 y 13)	**• Art. 12 (Tutela judicial): «En los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, la persona acosada será la única legitimada para el ejercicio de las acciones judiciales».** **• Art. 13 (Carga de la prueba): «Salvo en los procesos penales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, corresponderá al demandado probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad».**	Dos reglas procesales vitales: 1. En acoso, los sindicatos u organizaciones no pueden litigar sin el consentimiento exclusivo de la víctima. 2. Inversión de la carga de la prueba: La empresa o persona demandada debe probar su inocencia (excepto en vía penal).

BLOQUE II: POLÍTICAS PÚBLICAS, SALUD, EDUCACIÓN Y CONTRATACIÓN PÚBLICA (ÍTEMS 10 AL 24)

A partir del Ítem 10, la ley abandona las meras definiciones y articula los mandatos de acción positiva y transversalidad impuestos a los poderes públicos (Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Ayuntamientos como el de Madrid).

Ítem / Art.	Contenido Normativo Literal	Trascendencia en la Gestión Pública y EMT
Ítem 10 (Art. 14.4)	**«La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia».**	Los costes biológicos y sociales del embarazo no pueden repercutir negativamente en la carrera ni en el salario de la trabajadora.
Ítem 11 (Art. 14)	**«Criterios generales de actuación de los poderes públicos: a) Compromiso con la efectividad del derecho; b) Integración del principio de igualdad en todas las políticas (transversalidad); c) Cooperación interadministrativa; d) Presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos colegiados y directivos; e) Protección frente a la violencia de género y acoso».**	Fija las directrices rectoras de la administración pública. La 'presencia equilibrada' o paridad implica que ningún sexo supere el 60% ni sea inferior al 40%.
Ítem 12 (Art. 15)	**«Transversalidad del principio de igualdad: El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos».**	La perspectiva de género debe impregnar la totalidad de decisiones públicas: diseño de paradas de autobús seguras, iluminación de cocheras, redacción de convenios y planes de movilidad.
Ítem 13 (Art. 17)	**«El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades: El Gobierno aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo».**	Instrumento de planificación plurianual vinculante a nivel estatal con dotación presupuestaria específica.
Ítem 14 (Art. 19)	**«Informes de Impacto de Género: Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género».**	Evaluación ex-ante preceptiva de cualquier ley o reglamento para comprobar que no genera brechas involuntarias.
Ítem 15 (Art. 21)	**«Planes Municipales de Organización del Tiempo: Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, las corporaciones locales podrán establecer Planes Municipales de Organización del Tiempo de la Ciudad».**	Competencia municipal directa: El Ayuntamiento de Madrid coordina horarios comerciales, escolares y frecuencias de transporte público de EMT para facilitar la conciliación.
Ítem 16 (Art. 23 y 25)	**«Educación y Enseñanza Superior: Las administraciones educativas fomentarán la enseñanza de la igualdad, la eliminación de estereotipos en libros de texto y la presencia equilibrada en órganos directivos de centros escolares y universitarios, promoviendo la investigación sobre igualdad».**	Transmisión de valores igualitarios desde las etapas infantiles hasta los grados y másteres universitarios.
Ítem 17 (Art. 27.1)	**«Integración del Principio en las Políticas de Salud: Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán activamente en su formulación, desarrollo y evaluación las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente».**	Superación del sesgo androcéntrico en medicina: reconocimiento de sintomatologías diferenciadas en patologías cardiovasculares o laborales.
Ítem 18 (Art. 27.2)	**«Actuaciones Sanitarias Específicas: a) Iniciativas para la salud de las mujeres; b) Investigación que considere diferencias biológicas y terapéuticas; c) Consideración del acoso sexual en salud laboral; d) Formación sanitaria contra la violencia de género; e) Presencia equilibrada en puestos directivos del sistema de salud; f) Datos sanitarios desagregados por sexo».**	Pregunta técnica recurrente: Obligación estricta de generar estadísticas de salud y epidemiológicas con separación de datos de hombres y mujeres.
Ítem 19 (Art. 28)	**«Sociedad de la Información: El Gobierno promoverá la plena incorporación de las mujeres en la sociedad de la información, fomentando contenidos, acceso a las nuevas tecnologías y presencia directiva en el sector tecnológico».**	Eliminación de la brecha digital de género y apoyo a vocaciones científicas y tecnológicas femeninas.
Ítem 20 (Art. 29)	**«Deporte Femenino: El Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de todas las disciplinas deportivas a las mujeres, impulsando programas en todas las etapas de la vida y el acceso a puestos de decisión técnica y directiva».**	Paridad en federaciones deportivas y visibilidad en medios de comunicación de competiciones femeninas.
Ítem 21 (Art. 34)	**«Contratación Pública: Las Administraciones Públicas, en la contratación y ejecución de contratos, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo».**	Aplicación capital en la EMT: La empresa municipal exige a sus contratistas y proveedores cláusulas sociales de igualdad y la acreditación de planes de igualdad vigentes.
Ítem 22 (Art. 35)	**«Subvenciones Públicas: Las administraciones podrán valorar favorablemente la concesión de subvenciones a entidades que acrediten medidas de conciliación, responsabilidad social o la posesión del Distintivo Empresarial de Igualdad».**	Criterio preferente de adjudicación de ayudas públicas para empresas comprometidas con la paridad.
Ítem 23 (Art. 36)	**«Medios de Comunicación Social: Todos los medios de comunicación social respetarán la igualdad de trato, evitando cualquier forma de discriminación y promoviendo el uso no sexista del lenguaje y la transmisión de una imagen plural y no estereotipada».**	Control de la publicidad ilícita o vejatoria de la mujer y fomento de códigos deontológicos en televisiones y radios.
Ítem 24 (Art. 42)	**«Políticas Activas de Empleo: Tendrán como objetivo prioritario mejorar la empleabilidad, inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, fomentando el autoempleo y la formación profesional».**	En la EMT se materializa en programas de captación activa de mujeres conductoras y mecánicas de taller.

BLOQUE III: DERECHO LABORAL, CONCILIACIÓN, PLANES DE IGUALDAD Y ACOSO (ÍTEMS 25 AL 35)

Este bloque constituye el núcleo de mayor peso específico en las preguntas de oposición para conductor/a, dado que regula directamente las relaciones laborales en la empresa pública, los deberes patronales, la representación legal de los trabajadores (Comité de Empresa) y la prevención del acoso.

Ítem / Art.	Contenido Normativo y Doctrina de Examen	Impacto en EMT y Actualización Legal Vigente
Ítem 25 (Art. 43)	**«Acción Positiva en la Negociación Colectiva: 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».**	El Convenio Colectivo de la EMT incorpora cláusulas de preferencia de contratación para mujeres ante empate en pruebas de selección y promoción interna.
Ítem 26 (Art. 44)	**«Derechos de Conciliación y Equiparación Parental: Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, garantizando permisos parentales equiparados e intransferibles».**	Equiparación total por nacimiento y cuidado de menor a 16 semanas para ambos progenitores, sin que la madre pueda ceder semanas al padre.
Ítem 27 (Art. 45.1)	**«Deber General de Igualdad en la Empresa: Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar con la representación legal de los trabajadores».**	Obligación universal e imperativa para TODAS las empresas de España, con independencia de su tamaño (desde 1 trabajador).
Ítem 28 (Art. 45.2) [ACTUALIZADO]	**«Obligatoriedad del Plan de Igualdad en Empresas: En las empresas de CINCUENTA O MÁS TRABAJADORES (≥ 50), las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad negociado preceptivamente con el Comité de Empresa o RLT».**	**¡ATENCIÓN PREGUNTA TRAMPA DE EXAMEN!** El texto originario de la LO 3/2007 exigía el Plan a empresas de más de 250 empleados. El Real Decreto-ley 6/2019 reformó este umbral estableciendo su obligatoriedad legal a partir de **50 o más trabajadores**. La EMT, con más de 10.000 trabajadores, dispone de Plan de Igualdad negociado.
Ítem 29 (Art. 46.1)	**«Definición Legal de Plan de Igualdad: El Plan de Igualdad es 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».**	Estructura en 3 fases obligatorias: 1. Diagnóstico previo (brecha salarial, turnos, mandos). 2. Plan de medidas calendarizadas. 3. Comisión paritaria de seguimiento y evaluación.
Ítem 30 (Art. 46.2)	**«Garantía de Acceso a la Información: Se garantiza el acceso de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) 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».**	Principio de transparencia sindical: La dirección de EMT debe entregar auditorías salariales y métricas a los delegados de personal.
Ítem 31 (Art. 48.1)	**«Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo: Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo».**	Obligación patronal de disponer de un Protocolo de Acoso específico con cauce de investigación confidencial y urgente.
Ítem 32 (Art. 48.2)	**«Medidas Negociadas y Códigos de Buenas Prácticas: Para la prevención del acoso, 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 y acciones específicas de formación».**	En la EMT se integra a través de su Código Ético, campañas informativas periódicas y la formación obligatoria a nuevos conductores.
Ítem 33 (Art. 49)	**«Distintivo Empresarial en Materia de Igualdad: El Ministerio competente creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen de forma relevante y especialmente significativa en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores».**	Galardón público 'Igualdad en la Empresa' (DIE) convalidable como mérito preferente en licitaciones y contratos de la administración.
Ítem 34 (Art. 50)	**«Concesión y Retirada del Distintivo: Las empresas que obtengan el distintivo podrán utilizarlo en su tráfico comercial y con fines publicitarios. El Gobierno regulará las condiciones de convalidación periódica y las causas de revocación o pérdida del distintivo ante incumplimientos posteriores».**	Uso publicitario autorizado. Si la empresa es sancionada por discriminación laboral, el Ministerio le retira formalmente el sello.
Ítem 35 (Art. 51)	**«Criterios de Igualdad en las Empresas Públicas: Las empresas de titularidad pública (como EMT Madrid) deberán aplicar de forma ejemplarizante y transparente todos los principios de la presente Ley, garantizando la paridad en puestos de dirección y procesos de contratación pública socialmente responsables».**	La EMT está sometida a un estándar de autoexigencia reforzado por ser sociedad mercantil 100% municipal del Ayuntamiento de Madrid.

BLOQUE IV: SECTOR PRIVADO, FUNCIÓN PÚBLICA, MATERNIDAD Y ÓRGANOS REGULADORES (ÍTEMS 36 AL 46)

La última sección de los ítems de examen consolida las garantías frente al sector privado que presta servicios al público, los derechos de indemnidad por maternidad, y la arquitectura institucional de coordinación en España.

Ítem / Art.	Contenido Normativo Literal	Doctrina de Examen y Jurisprudencia
Ítem 36 (Art. 51 y DA)	**«Obligatoriedad Universal en el Sector Privado: Todas las personas físicas o jurídicas privadas que suministren bienes o presten servicios a disposición del público están obligadas al cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, prohibiéndose cualquier discriminación en precios o condiciones».**	Pregunta recurrente de test: ¿Obliga la Ley de Igualdad a particulares y comercios privados? Respuesta afirmativa rotunda.
Ítem 37 (Art. 51.2)	**«Prohibición de Discriminación en Seguros y Servicios Financieros: En ningún caso los costes relacionados con el embarazo y el parto justificarán diferencias en las primas y prestaciones de las pólizas de seguros o servicios financieros relacionados».**	Se prohíben sobrecostes en seguros de salud o vida derivados de la condición biológica femenina de gestación.
Ítem 38 (Art. 51.3)	**«Prohibición de Indagar sobre Embarazo en la Contratación: Queda expresamente prohibido solicitar información o indagar sobre el estado de embarazo de una mujer en los procesos de selección o acceso al empleo, salvo estrictas razones de evaluación médica de riesgos laborales en puestos incompatibles».**	Blindaje en oposiciones de EMT: Queda terminantemente prohibido formular preguntas sobre hijos, planes familiares o embarazo a las aspirantes.
Ítem 39 (Art. 58 y TRLEP) [PREGUNTA DE ORO]	**«Preservación Incondicional de Vacaciones por Maternidad: Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el permiso de maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, al finalizar el período de suspensión, AUNQUE HAYA TERMINADO EL AÑO NATURAL A QUE CORRESPONDAN».**	**¡LA PREGUNTA TRAMPA MÁS REPETIDA!** Las vacaciones NO se pierden jamás si coinciden con maternidad o baja por riesgo. El trabajador/a conserva el derecho a disfrutarlas íntegras en el año siguiente o cuando se reincorpore.
Ítem 40 (Art. 59)	**«Presencia Equilibrada en la Administración Pública: El principio de presencia equilibrada se aplicará en los nombramientos de titulares de órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella».**	Criterio 40/60 aplicable a direcciones generales, presidencias de entes y consejos de administración públicos.
Ítem 41 (Art. 60)	**«Paridad en Tribunales de Selección: Los órganos de selección y valoración del personal de la Administración Pública y de sus entidades dependientes responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres».**	Obligatorio en los tribunales calificadores de la oposición de conductor de EMT: composición paritaria legalmente auditada.
Ítem 42 (Art. 64)	**«Formación Obligatoria en Igualdad en el Empleo Público: Todos los empleados públicos y el personal de empresas públicas dependientes recibirán formación periódica en materia de igualdad de trato, no discriminación y prevención de la violencia de género».**	Materia evaluable obligatoria en el curso de formación interna impartido en la cochera de Fuencarral.
Ítem 43 (Art. 69)	**«Garantía de Acceso a Bienes y Servicios Públicos: Las administraciones garantizarán que no existan discriminaciones directas ni indirectas por razón de sexo en el acceso, condiciones y utilización de los servicios públicos de transporte colectivo».**	Obligación de servicio público: acceso no discriminatorio a la red de autobuses de EMT para toda la ciudadanía.
Ítem 44 (Art. 71)	**«Medidas de Acción Positiva en Bienes y Servicios: No se considerará discriminatoria la adopción de medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho o garantizar su seguridad personal en servicios públicos».**	Sustento jurídico de iniciativas como las **paradas a demanda para mujeres y menores en las líneas nocturnas (Búhos)** de la EMT.
Ítem 45 (Art. 76)	**«Comisión Interministerial de Igualdad: Órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los diferentes departamentos ministeriales en materia de igualdad entre mujeres y hombres».**	**Diferenciación Clave:** Órgano interno que coordina a los ministerios del Gobierno.
Ítem 46 (Art. 77)	**«Consejo de Participación de la Mujer: Órgano colegiado de consulta y asesoramiento, de carácter no gubernamental, que tiene por finalidad servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva de la igualdad, canalizando las propuestas de las organizaciones sociales de ámbito estatal».**	**Diferenciación Clave:** Órgano consultivo externo formado por asociaciones civiles y de mujeres.

SÍNTESIS MNEMOTÉCNICA: LAS 10 REGLAS Y CIFRAS DE ORO DE LA LO 3/2007

Concepto Evaluado	Dato Legal Exacto	Detalle Mnemotécnico para el Examen
Definición de Dignidad (Ítem 1)	Iguales en dignidad, derechos y deberes	Memorizar literal: las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana...
Discriminación Directa por Maternidad (Ítem 8)	Directa por razón de sexo	Todo trato desfavorable por embarazo o maternidad es discriminación directa.
Legitimación en Acoso (Ítem 9)	Únicamente la persona acosada	Sindicatos u ONG no pueden demandar sin consentimiento exclusivo de la víctima.
Carga de la Prueba (Ítem 9)	Se invierte (prueba el demandado)	Aplica en laboral, civil y contencioso; NUNCA en procedimientos penales.
Presencia Equilibrada (Paridad)	Banda 40% - 60%	Ningún sexo por encima del 60% ni por debajo del 40% en órganos directivos.
Umbral Plan de Igualdad (Ítem 28)	50 o más trabajadores (≥ 50)	Actualización RDL 6/2019. El antiguo límite de >250 está formalmente derogado.
Vacaciones y Baja Maternal (Ítem 39)	Se disfrutan tras el alta, aun concluido el año	Las vacaciones NO caducan si coincidieron con baja de embarazo o parto.
Indagación de Embarazo (Ítem 38)	Prohibida taxativamente	Prohibido formular preguntas sobre estado de gestación en entrevistas.
Comisión Interministerial (Ítem 45)	Órgano de coordinación gubernamental	Coordina políticas exclusivamente entre los ministerios del Gobierno.
Consejo de Participación (Ítem 46)	Órgano consultivo de entidades sociales	Canal de consulta de asociaciones de mujeres y sociedad civil estatal.

https://garcalia.com/