

LEGISLACIÓN NACIONAL

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

1978

Precedentes inmediatos: 1975 fue declarado por la ONU como Año Internacional de la Mujer; en 1977 se celebran las primeras elecciones democráticas en España tras la dictadura.

La CE contiene varias referencias a la igualdad en su articulado pero se centra en tres elementos clave: 1) la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico; 2) el principio de igualdad y no discriminación y 3) mandato de la materialización efectiva de la igualdad. Nuestra Lex Superior contempla la igualdad como un valor constitucional, como un derecho público subjetivo, como un principio rector de nuestro ordenamiento jurídico y como una obligación de los poderes públicos.

La CE fue ratificada en referéndum el 6 de diciembre de 1978



LA IGUALDAD EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

Artículo 1.1

España se convierte en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.

Artículo 9.2

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Artículo 14

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

LEY ORGÁNICA 1/2004 DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO 2004

Aprobada unánimemente en el Congreso de los Diputados, la LOVG fue la primera ley contra la violencia de género en Europa. Aunque tiene algunos precedentes en la normativa española, su marco de referencia es la CEDAW, la Declaración de Beijing, las resoluciones de la OMS y la Carta de derechos de la UE. Compromete a las siguientes áreas ministeriales: Justicia, Educación, Interior, Sanidad, Trabajo y Asuntos Sociales, Administraciones Públicas y Economía.

Desde 2018 se estudia la modificación de la LOVG en conformidad con el Convenio de Estambul



LOVG CAPÍTULO I Ámbito Educativo

Artículo 4 Principios y valores del sistema educativo

- 1. El sistema educativo español incluirá entre sus fines la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia. Igualmente incluirá la eliminación de obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres y la formación para la prevención de conflictos y la resolución pacífica de los mismos.
- 2. La Educación Infantil contribuirá a desarrollar en la infancia el aprendizaje en la resolución pacífica de conflictos.
- 3. La Educación Primaria contribuirá a desarrollar en el alumnado su capacidad para adquirir habilidades en la resolución pacífica de conflictos y para comprender y respetar la igualdad entre sexos.
- 4. La Educación Secundaria Obligatoria contribuirá a desarrollar en el alumnado la capacidad para relacionarse con los demás de forma pacífica y para conocer, valorar y respetar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
- 5. El Bachillerato y la Formación Profesional contribuirán a desarrollar en el alumnado la capacidad para consolidar su madurez personal, social y moral, que les permita actuar de forma responsable y autónoma y para analizar y valorar críticamente las desigualdades de sexo y fomentar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.
- 6. La Enseñanza para personas adultas incluirá entre sus objetivos desarrollar actividades en la resolución pacífica de conflictos y fomentar el respeto a la dignidad de las personas y a la igualdad entre hombres y mujeres.
- 7. Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.

LOVG CAPÍTULO I Ámbito Educativo

Artículo 5 Escolarización inmediata en caso de violencia de género

Las Administraciones competentes deberán prever la escolarización inmediata de los hijos que se vean afectados por un cambio de residencia derivada de actos de violencia de género.

Artículo 6 Fomento de la igualdad

Con el fin de garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, las Administraciones educativas velarán para que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomenten el igual valor de mujeres y hombres.

Artículo 8 Participación en los Consejos Escolares

Se adoptarán las medidas precisas para asegurar que los Consejos Escolares impulsen la adopción de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Con el mismo fin, en el Consejo Escolar del Estado se asegurará la representación del Instituto de la Mujer y de las organizaciones que defienden los intereses de las mujeres, con implantación en todo el territorio nacional.

Artículo 7 Formación inicial y permanente del profesorado

Las Administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad, con el fin de asegurar que adquieren conocimientos y técnicas que les habiliten para:

- a) La educación en el respeto de los derechos y las libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.
- b) La educación en la prevención de conflictos y la resolución pacífica de los mismos, en todos los ámbitos de la vida personal familiar y social.
- c) La detección precoz de la violencia en el ámbito familiar, especialmente sobre la mujer y los hijos y las hijas.
- d) El fomento de actitudes encaminadas al ejercicio de iguales derechos y obligaciones por parte de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como en el privado, y la correspondiente corresponsabilidad entre los mismos en el ámbito doméstico.

Artículo 9 Actuación de la inspección educativa

Los servicios de inspección educativa velarán por el cumplimiento y la aplicación de los principios y valores recogidos en este capítulo en el sistema educativo destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres.

LOVG
CAPÍTULO III
Derechos de las
funcionarias
públicas

Artículo 24 Ámbito de los derechos

La funcionaria víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excelencia en los términos que se determinen en su legislación específica.

Artículo 25 Justificación de las faltas de asistencia

Las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género por una mujer funcionaria se considerarán justificadas en los términos que se determine en su legislación específica.

Artículo 26 Acreditación de las situaciones de violencia de genero ejercida sobre las funcionarias

La acreditación de las circunstancias que dan lugar al reconocimiento de los derechos de movilidad geográfica de centro de trabajo, excelencia y reducción o reordenación del tiempo de trabajo se realizará en los términos establecidos en el artículo 23

Artículo 23 Acreditación de situaciones de violencia de género

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También puede acreditarse mediante informe de servicios sociales, de servicios especializados o de servicios de acogida de la Administración pública competente, o por cualquier otro que esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial.

LEY ORGÁNICA 1/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

La LOI fue aprobada por las Cortes Generales el 22 de marzo de 2007, pero recurrida ante el Tribunal Constitucional en junio del mismo año por las condiciones de presencia equilibrada (paridad) en listas electorales. El recurso fue rechazado por el TC en enero de 2008. La LOI se basa en el artículo 14 de la CE, la CEDAW, el Tratado de Ámsterdam y las Directivas 2002/73/CE y 2004/113/CE.

Establece obligaciones y medidas en materia de igualdad y define las categorías jurídicas según normativa internacional y comunitaria.

LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD

TÍTULO PRELIMINAR	OBJETO Y ÁMBITO DE LA LEY	
TÍTULO I	EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN	Categorías jurídicas y definiciones
TÍTULO II	POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD	Transversalidad. Lenguaje no sexista.
TÍTULO III	IGUALDAD Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN	La educación para la igualdad de mujeres y hombres. Integración del principio de igualdad en la política de educación.
TÍTULO IV	EL DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	
TÍTULO V	EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO	Principio de presencia equilibrada Plan de Igualdad en la AGE
TÍTULO VI	IGUALDAD DE TRATO EN EL ACCESO A BIENES Y SERVICIOS Y SU SUMINISTRO	
TÍTULO VII	IGUALDAD EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS	
TÍTULO VIII	DISPOSICIONES ORGANIZATIVAS	Unidades de Igualdad

LOI	
TÍTULO	

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Artículo 3

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.

Artículo 4

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

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

Artículo 5

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, formación y promoción profesionales y en las condiciones de trabajo.

Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la 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.

Artículo 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 pueda justificarse.
- 3. En cual caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo,

LOI
TÍTULO

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Artículo 7

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- 1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, b¡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.
- 2. 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.
- 3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Artículo 8

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación por razón de sexo cualquier trato desfavorable a las Mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Artículo 9

Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato.

Artículo 10

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de reparaciones o indemnizaciones, así como a través de sanciones.

Acciones positivas.

Artículo 11

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. Tales medidas habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

LOI	
TÍTULO	

CAPÍTULO II ACCION ADMINISTRATIVA PARA LA <u>IGUALDAD</u>

Artículo 23 La educación para la igualdad de mujeres y hombres

El sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, el sistema educativo incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros.

- 1. Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.
- 2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus competencias, desarrollarán con tal finalidad las siguientes actuaciones:

Artículo 24 Integración del principio de igualdad en la política de educación

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

LODE

La Ley Orgánica 8/1985 reguladora del Derecho a la Educación desarrolla el precepto constitucional del derecho a una educación básica y gratuita, así como el acceso a niveles superiores, sin ningún tipo de discriminación. Esta Ley, aún en vigor pero con las modificaciones correspondientes, desarrolla el derecho a la libertad de enseñanza, reconoce los derechos de las familias y aprueba la dualidad de centros (públicos y privados). Sin mencionar explícitamente el principio de igualdad, en su articulado se indica la educación sin discriminación por géneros.

La LODE se fundamenta en el desarrollo del artículo 27 de la Constitución



LEY ORGÁNICA REGULADORA DEL DERECHO A LA EDUCACIÓN

Artículo segundo	La actividad educativa tendrá los siguientes fines: b) La formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad de to de los principios democráticos de convivencia.
Artículo cuarto	Las familias tienen derecho: a) A que reciban una educación conforme a los fines establecidos en la Constitución, en él correspondiente Estatuto de Autonomía y en las leyes educativas. Asimismo, les corresponde: f) Respetar y hacer respetar las normas establecidas por el centro, la autoridad y las indicaciones u orientaciones educativas del profesorado.
Artículo sexto	Derechos del alumnado: b) A que respeten su identidad, integridad y dignidad personales. e) A la protección contra toda agresión física o moral. Deberes del alumnado: f) Respetar la libertad de conciencia, las convicciones religiosas y morales, y la dignidad, integridad e intimidad de todos los miembros de la comunidad educativa. g) Respetar las normas de organización, convivencia y disciplina del centro educativo.
Artículo dieciocho	Todos los centros públicos desarrollarán sus actividades con sujeción a los principios constitucionales, garantía de neutralidad ideológica y respeto de las opciones religiosas y morales a las que hace referencia el artículo 27.3 de la Constitución.
Artículo treinta y uno	En el Consejo Escolar del Estado estarán representados: k) Las organizaciones de mujeres con implantación en todo el territorio del Estado. l) El Instituto de la Mujer.
Artículo treinta y dos	El Consejo Escolar del Estado será consultado en las siguientes cuestiones: e) Las disposiciones que se refieran al desarrollo de la igualdad de derechos y oportunidades y al fomento de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en la enseñanza.

LOE-LOMCE

20062013

Tanto la Ley Orgánica 2/2006 de Educación como la Ley Orgánica 8/2013 para la mejora de la calidad educativa contienen referencias numerosas y diseminadas en su articulado. Desde el mismo Preámbulo se indica que un sistema educativo inclusivo y de calidad es elemento indispensable para conseguir la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres. Asimismo, afirma inspirarse en valores como la libertad, la responsabilidad, la solidaridad, la igualdad, el respeto y la justicia.

Nuestra normativa educativa relaciona el principio de igualdad con la calidad



LOE-LOMCE

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LEGISLACIÓN EDUCATIVA ESPAÑOLA

Artículo 1 Principios

- b) La equidad, que garantice la igualdad de oportunidades para el pleno desarrollo de la personalidad a través de la educación, la inclusión educativa, la igualdad de derechos y oportunidades que ayuden a superar cualquier discriminación y la accesibilidad universal a la educación, y que actúe como elemento compensador de las desigualdades personales, culturales, económicas y sociales, con especial atención a las que se deriven de cualquier tipo de discapacidad.
- c) La transmisión y puesta en práctica de valores que favorezcan la libertad personal, la responsabilidad, la ciudadanía democrática, la solidaridad, la tolerancia, la igualdad, el respeto y la justicia, así como que ayuden a superar cualquier tipo de discriminación2.
- k) La educación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos, así como la no violencia en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social, y en especial en el del acoso escolar.
- I) El desarrollo, en la escuela, de los valores que fomenten la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como la prevención de la violencia de género.
- n) El fomento y la promoción de la investigación, la experimentación y la innovación educativa.
- o) La cooperación entre el Estado y las Comunidades [y Ciudades] Autónomas en la definición, aplicación y evaluación de las políticas educativas.

Artículo 2 Fines

- a) El pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades del alumnado.
- b) La educación en el respeto a los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y en la igualdad de trato y no discriminación de las personas con discapacidad.
- c) La educación en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia, así como en la prevención de conflictos y la resolución pacífica de los mismos.

LOE-LOMCE	OBJETIVOS
Artículo 13 Educación Infantil	d) Desarrollar sus capacidades afectivas. e) Relacionarse con los demás y adquirir progresivamente pautas elementales de convivencia y relación social, así como ejercitarse en la resolución pacífica de conflictos.
Artículo 17 Educación primaria	a) Conocer y apreciar los valores y las normas de convivencia, aprender a obrar de acuerdo con ellas, prepararse para el ejercicio activo de la ciudadanía y respetar los derechos humanos, así como el pluralismo propio de una sociedad democrática. c) Adquirir habilidades para la prevención y la resolución pacífica de conflictos, que les permitan desenvolverse con autonomía en el ámbito familiar y doméstico, así como en los grupos sociales con los que se relacionan. d) Conocer, comprender y respetar las diferentes culturas y las diferencias entre las personas, la igualdad de derechos y opone hombres y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad. m) Desarrollar sus capacidades afectivas en todos los ámbitos de la personalidad y en sus relaciones con los demás, así como una actitud contraria a la violencia, a los prejuicios de cualquier tipo y a los estereotipos sexistas.
Artículo 23 Educación secundaria obligatoria	c) Valorar y respetar la diferencia de sexos y la igualdad de derechos y oportunidades, rechazar estereotipos que supongan discriminación entre hombres y mujeres. d) Fortalecer sus capacidades afectivas en todos los ámbitos de la personalidad y en sus relaciones con los demás, así como rechazar la violencia, los prejuicios de cualquier tipo, los comportamientos sexistas y resolver pacíficamente los conflictos. k) Conocer y aceptar el funcionamiento del propio cuerpo y el de los demás [] Conocer y valorar la dimensión humana de la sexualidad en toda su diversidad.
Artículo 33 Bachillerato	c) Fomentar la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, analizar y valorar críticamente las desigualdades existentes e impulsar la igualdad real y la no discriminación de las personas con discapacidad.
Artículo 40 Formación Profesional	e) Fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, así como de las personas con discapacidad, para acceder a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas.
Artículo 66 Educación Personas Adultas	g) Prever y resolver pacíficamente los conflictos personales, familiares y sociales. Fomentar la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, así como analizar y valorar críticamente las desigualdades entre sí.

LOE-LOMCE	ESCOLARIZACIÓN
Artículo 84.3 Admisión	En ningún caso habrá discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
LOE-LOMCE	FORMACIÓN DEL PROFESORADO
Artículo 102 Formación permanente	 La formación permanente constituye un derecho y una obligación de todo el profesorado y una responsabilidad de las Administraciones educativas y de los propios centros. Los programas de formación permanente [] deberán incluir formación específica en materia de igualdad en los términos establecidos en el artículo siete de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
LOE-LOMCE	PROYECTO EDUCATIVO DE CENTRO
Artículo 121 PEC	 El PEC recogerá los valores, los objetivos y las prioridades de actuación. Dicho proyecto recogerá la forma de atención a la diversidad del alumnado y la acción tutorial, así como el plan de convivencia, y deberá respetar el principio de no discriminación y de inclusión educativa como valores fundamentales, así como los principios y objetivos recogidos en la Ley Orgánica 8/1985 Reguladora del Derecho a la Educación.
LOE-LOMCE	NORMAS DE ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y CONVIVENCIA
Artículo 124 Plan de Convivencia	Los centros elaborarán un plan de convivencia [] tomando en consideración la situación y condiciones personales de alumnos y alumnas, y la realización de actuaciones para la resolución pacífica de conflictos con especial atención a las actuaciones de prevención de violencia de género, igualdad y no discriminación.
LOE-LOMCE	CONSEJO ESCOLAR
Artículo 126 Composición	2. Una vez constituido el CE del centro, este designará una persona que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.
LOE-LOMCE	INSPECCIÓN EDUCATIVA
Artículo 151 Funciones	e) Velar por el cumplimiento y aplicación de los principios y valores recogidos en esta Ley, incluidos los destinados a fomentar la igualdad real entre hombres y mujeres.

LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO (EBEP) 2015

El EBEP recoge el ordenamiento jurídico de las personas que trabajan en las Administraciones públicas. En el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, a propuesta del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Ministros, se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Las referencias al principio de igualdad y no discriminación aparecen en ámbitos numerosos y diversos, tanto en derechos como en obligaciones del funcionariado.

EBEP	LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO
Artículo 1 Objeto y ámbito de aplicación	Este Estatuto refleja los siguientes fundamentos de actuación: b) Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y la promoción profesional. c) Sometimiento pleno a la ley y al Derecho. d) Igualdad de trato entre mujeres y hombres.
Artículo 14 Derechos de los empleados públicos	Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual: c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación. d) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar. h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, moral, y laboral. i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, k) A la libertad de expresión, dentro de los límites del ordenamiento jurídico. q) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.
Artículo 18 Promoción interna	La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como los contemplados en el artículo 55.2 de este Estatuto.
Artículo 20 Evaluación del desempeño	La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados. Los sistemas de evaluación del desempleo se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

EBEP	LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO
Artículo 48 Permisos	e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. f) Por lactancia de un menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, con la misma finalidad. El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. [Modificado por Real Decreto Ley 6/2019] g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario o la funcionaria tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, d e persona mayor que requiera dedicación o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

Artículo 49
Permisos
por motivos de conciliación
familiar, personal y laboral,
por razón de violencia de
género y víctimas de
terrorismo y sus familiares
directos.

Se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas [Modificados por Real Decreto Ley 6/2019]:

- a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o la hija. En caso de que ambos progenitores trabajen, transcurridas las seis semanas obligatorias de descanso, el periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla los doce meses. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen.
- b) Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida.
- c) Permiso del progenitor diferente a la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción: dieciséis semanas de las cuales las seis primeras serán de descanso obligatorio.
- d) Permiso por razón de violencia de género sobre la funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, en los términos que establezca la Administración Pública competente. La funcionaria mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

-	154	_	-

LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

Artículo 52
Deberes
de los empleados públicos.
CÓDIGO DE CONDUCTA.

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del residencia del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y RESPETO A LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, principios que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

- 1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.
- 2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, cliente lares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.
- 3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos,
- 4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, EVITANDO TODA ACTUACIÓN QUE PUEDA PRODUCIR DISCRIMINACIÓN por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- 5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.
- 7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.
- 11. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.
- 12. Guardarán secreto de materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio ppio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

Artículo 53
Deberes
de los empleados públicos
PRINCIPIOS ÉTICOS

EBEP	LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO
Artículo 61 Acceso al empleo público. Sistemas selectivos.	1. Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.
Artículo 82 Movilidad del puesto de trabajo por razón de violencia de género	1. Las mujeres víctimas por razón de violencia de género que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. En tales supuestos, la Administración Pública competente estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso. Se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.
Artículo 89 Excedencia	Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos de Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, se podrá prorrogar por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

EBEP	LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO
Artículo 95 Faltas disciplinarias	Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves. Son FALTAS GRAVES: El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública. Toda actuación que suponga DISCRIMINACIÓN por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el ACOSO por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el ACOSO MOTAL, SEXUAL y POR RAZÓN DE GÉNERO. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función, La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido, La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito. La desobediencia abierta a las ordenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción del ordenamiento jurídico. El ACOSO laboral. Todas las que queden tipificadas como faltas muy graves en ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa correspondiente.
Artículo 96 Sanciones	Podrán imponerse las siguientes sanciones: a) Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que solo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves. b) Despido disciplinario del personal laboral por comisión de faltas muy graves. c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en caso de personal laboral, con una duración máxima de 6 años. d) Traslado forzoso. e) Demérito, consistente en penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria. f) Apercibimiento, g) Cualquier otra que se establezca por ley.

REAL DECRETO-LEY 6/2019 DE MEDIDAS URGENTES PARA LA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN 2019

Contiene 7 artículos que modifican siete normas con rango de ley.

Las modificaciones afectan al Estatuto de Trabajadores y a la Ley del

Estatuto Básico del Empleado Público en materia de retribución, la

conciliación familiar, permisos de maternidad y paternidad,

seguridad social y otras.



PACTO DE ESTADO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

2017

En septiembre de 2017, el Congreso aprobó sin ningún voto en contra pero sí con algunas abstenciones el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género. Se articula en 10 ejes, con sus correspondientes medidas y los distintos agentes implicados. Dentro del eje 1, encontramos las medidas concernientes a Educación.



1.1. EDUCACIÓN

LA RUPTURA DEL SILENCIO: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

- 3. Reforzar y ampliar en materia de Educación los valores igualitarios y la educación afectivo-sexual obligatoria en todos los niveles educativos, fomentando que los mismos se aborden de forma integral (aspectos fisiológicos y afectivo-emocionales).
- 4. Incluir, en todas las etapas educativas, la prevención de la violencia de género, del machismo y de las conductas violentas, la educación emocional y sexual y la igualdad, incluyendo además en los currículos escolares, los valores de la diversidad y la tolerancia. Garantizar la inclusión a través de la Inspección Educativa.
- 5. Promover en los centros educativos talleres y actividades formativas para la prevención de la violencia sexual, trabajando específicamente con los niños y los varones adolescentes.
- 6. Designar, en los Consejos Escolares de los Centros Educativos, un profesor o profesora responsable de coeducación, encargando de impulsar medidas educativas que fomenten la igualdad y prevengan la violencia, promoviendo los instrumentos necesarios para hacer un seguimiento de las posibles situaciones de violencia de género.
- 7. Supervisar, por parte de la Inspección Educativa, los planes de convivencia y los protocolos de acoso escolar en los centros educativos, con el fin de identificar e incorporar actuaciones o indicadores de seguimiento relaciones con la violencia contra las mujeres.
- 9. Incluir contenidos de igualdad y contra la violencia de género en los temarios de acceso a los cuerpos docentes.
- 10. Introducir en los libros de Historia el origen, desarrollo y logros del Movimiento Feminista, en el marco del Pacto de Educación.
- 11. Establecer, a efectos del cumplimiento de los requisitos académicos para la concesión y mantenimiento de becas y ayudas al estudio, la opción de que sea excepcional I exigencia de cumplimiento de umbral académico cuando se acredite que la excepción tiene causa directa en una situación de violencia de género.
- 13. Impulsar el cumplimiento del artículo 7 de la LO 1/2004 dedicado a la formación inicial y permanente del profesorado para que en el ámbito de las Escuelas de formación de profesorado, tanto en los estudios de grado como en los másteres, se incluyan planes de estudios con contenidos especializados en pedagogías para la igualdad y prevención de la violencia de género.

EJE 1	1. 1. EDUCACIÓN
LA RUPTURA DEL SILENCIO: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN	15. Ofertar en los Programas de Formación permanente del profesorado de las Administraciones Educativas al menos un programa específico de prevención y lucha contra la violencia de género. En el marco del Pacto en Educación, se valorará la posibilidad de instrumentar acciones positivas en la formación permanente. 18. Garantizar el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la composición de los órganos directivos y colegiados preceptivos en el ámbito educativo. 19. Establecer un repositorio de buenas prácticas, estudios y contenidos a disposición de las Comunidades Autónomas y las Ciudades de Ceuta y Melilla, que permita el intercambio de experiencias eficaces en el ámbito educativo. Dicho repositorio se incluirá en el Plan Estratégico de Convivencia Escolar. 20. Revisar y reforzar la elaboración de protocolos de detección precoz en el ámbito educativo. 21. Exigir a los centros educativos que en el Proyecto Educativo de Centro se incluyan contenidos específicos de prevención de la violencia de género y que el Consejo Escolar realice su seguimiento. 22. Solicitar que en el Proyecto de Dirección de Centro los candidatos y las candidatas a dirigir los centros escolares deban incluir contenidos específicos de prevención de violencia de género. 23. Mantener e incrementar dentro de los programas de ayudas a las federaciones y asociaciones de padres y madres del alumnado los referidos a la formación de las familias en temas de igualdad y violencia de género, fortaleciendo la concienciación de su papel en el ámbito de la educación en igualdad.
EJE 4	INTENSIFICAR LA ASISTENCIA Y PROTECCIÓN DE MENORES
	211. Establecer un sistema específico de atención pedagógica y educativa para hijos e hijas de víctimas mortales de violencia de género, endíñate la designación, cuando sea necesario, de profesorado de apoyo para el refuerzo educativo.
EJE 5	IMPULSO DE FORMACIÓN QUE GARANTICE MEJOR RESPUESTA ASISTENCIAL
	228. Implementar un programa formativo especializado en prevención de la violencia d e género a profesionales sanitarios y de la educación.
EJE 8	VISUALIZACIÓN Y ATENCIÓN A OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA
	252. Diseñar programas de prevención, detección y protocolos especializados o actualizar los existentes en atención y actuación, adaptándolos a las especificidades de diferentes violencias sexuales.

REAL DECRETO 259/2019 POR EL QUE SE REGULAN LAS UNIDADES DE IGUALDAD DE LA AGE

Siguiendo el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad y las funciones establecidas en el Real Decreto 863/2018 sobre estructura orgánica del Ministerio de Política Territorial y Función Pública, el 12 de abril de 2019 se publica este RD para desarrollar la aplicación de la transversalidad en los distintos ministerios de la AGE a través de sus Unidades de Igualdad y regular las funciones que les corresponden.

El MEFP dispone de su propia Unidad de Igualdad y del Portal Intercambia



REAL DECRETO 816/2018 SOBRE ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL MINISTERIO DE PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD

Este RD desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio por departamentos ministeriales, la organización de direcciones, subdirecciones, secretarías, subsecretarías y otras, la coordinación de los asuntos correspondientes y, en especial, el desarrollo de la política del Gobierno en materia de igualdad, la prevención y eliminación de toda clase de discriminación y la erradicación de las distintas formas de violencia contra la mujer.

Depende directamente del Ministerio la Secretaría de Estado de Igualdad, mientras que el Instituto de la Mujer es un organismo adscrito

INSTRUCCIONES INICIO DE CURSO 2019-2020 MEFP

En el apartado 3.6.7. Fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres de las citadas instrucciones, se indica el cumplimiento por parte de los centros de las medidas 4, 6 y 21 del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, la obligación del artículo 126 de la LOE de designar una persona como Responsable de igualdad, la colaboración con la Red Intercambia y la evaluación de tales actuaciones por parte de Inspección educativa.

La DP de Educación y Formación Profesional de Melilla tiene elaborado su propio Plan de Igualdad



ANEXOS

NORMATIVA LENGUAJE NO SEXISTA

- RESOLUCIÓN 14.1 (1987), reunión XXIV de la UNESCO, apartado 1 del párrafo 2.
- RESOLUCIÓN 109 (1989), reunión XXV de la UNESCO, párrafo 3.
- RECOMENDACIÓN (90)4 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre la eliminación del sexismo en el lenguaje (CONSEJO DE EUROPA).
- RECOMENDACIÓN (2007) 17 del Comité de Ministros sobre normas y mecanismos de igualdad entre mujeres y hombres (CONSEJO DE EUROPA).
- INFORME del PARLAMENTO EUROPEO sobre lenguaje no sexista, aprobado por el Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad el 13 d febrero de 2008.
- RECOMENDACIÓN (2019)1 del Comité de Ministros para prevenir y combatir el sexismo.
- ORDEN de 22 de marzo de 1995 por la que se adecúa la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes la obtengan.
- Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.
- Real Decreto 1002/2010 sobre expedición de títulos universitarios.
- Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

NORMATIVA LGTBI

- PRINCIPIOS DE YOGYAKARTA: PRINCIPIOS SOBRE LA APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS EN RELACIÓN CON LA ORIENTACIÓN SEXUAL Y LA IDENTIDAD DE GÉNERO (2007) [documento no vinculante pero desarrolla estándares legales de aplicación obligatoria y por tanto constituye un referente válido].
- RESOLUCIÓN 17/19 (2011) del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas: Derechos Humanos, orientación sexual e identidad de género.
- LEYES Y PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS Y ACTOS DE VIOLENCIA COMETIDOS CONTRA PEROSNAS POR SU ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO: INFORME del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2011).
- RESOLUCIÓN 27/32 (2014) del Consejo de Derechos Humanos + INFORME A/HRC/19/41.
- RESOLUCIÓN A-0028/94 (1994) del Parlamento Europeo sobre Igualdad de derechos de homosexuales y lesbianas en la Comunidad Europea.
- RESOLUCIÓN A4-0478/98 del Parlamento Europeo sobre Respeto de los derechos humanos en la Unión Europea.
- RESOLUCIÓN A316/89 del Parlamento Europeo sobre Discriminación de los Transexuales.
- LEY 13/2005 por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.
- LEY 3/2007 reguladora de la rectificación registra, de la mención relativa al sexo de las personas.

Además serían incluidas las normativas citadas hasta ahora.





IES MIGUEL FERNÁNDEZ

MELILLA — 2019-2020