



**LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA
DE MUJERES Y HOMBRES**
(Resumen)

Autoras: Capilla Navarro Guzmán
Virginia Ferreiro Basurto
Asociación Universitaria de Estudios de Género – UIB
AD Eivissa Crea de la IC Equal



© del text: l'autora, 2007-01-09

© de l'edició: Universitat de les Illes Balears, 2007

Edició: Universitat de les Illes Balears – Associació Universitaria d'Estudis de Gènere. Campus universitari. Cra. Valldemossa, km. 7.5 07122 Palma (Balears)

Impressió: Grafiques Planisi

DL: 122-2007

No es permet la reproducció total o parcial d'aquest text ni de la coberta, ni el recull en un sistema informàtic, ni la transmissió en qualsevol forma o per qualsevol mitjà, ja sigui electrònic, mecànic, per fotocòpia, per registre o per altres mètodes, sense el permís del titulars del *copyright*.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. ESTRUCTURA DE LA LEY
3. OBJETO Y ÁMBITO DE LA LEY
4. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y SU TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN
5. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD
6. IGUALDAD Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN
7. DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
8. IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO
9. IGUALDAD DE TRATO EN EL ACCESO A BIENES Y SERVICIOS Y SU SUMINISTRO
10. IGUALDAD EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS
11. DISPOSICIONES ORGANIZATIVAS

1. INTRODUCCIÓN

Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (3/2007, de 22 de marzo)

Tal y como explica el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales la Ley incide directamente en la realidad social para derribar todos los obstáculos que impiden a las mujeres ser realmente iguales que los hombres, eliminar cualquier tipo de discriminación y erradicar de nuestra sociedad prejuicios, estereotipos y diferencias de trato que nunca debieron existir porque nunca tuvieron ningún fundamento.

De forma general esta ley trata los siguientes aspectos:

- Hace efectivo el principio de igualdad de trato y la eliminación de toda discriminación contra la mujer.
- Contempla un conjunto de medidas transversales en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social.
- Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares.
- Establece la representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de las Administraciones Públicas y de los Consejos de Administración de las empresas.

- Fija la composición equilibrada de hombres y mujeres en las listas electorales.
- Las medidas laborales y de Seguridad Social presentadas son resultado del acuerdo básico al que se ha llegado con las centrales sindicales.
- Se establece la integración del principio de igualdad en todos los objetivos y actuaciones de las políticas educativa, de salud, de acceso a las nuevas tecnologías, a los bienes y servicios, vivienda, cultura, deporte, creación artística y cooperación al desarrollo.

La Ley modifica todas las leyes estatales vigentes afectadas por la inclusión del principio de igualdad real con el objetivo de acomodarlas a las exigencias y previsiones establecidas.

2. ESTRUCTURA DE LA LEY

La Ley se estructura en 1 Título preliminar, 8 Títulos, 31 Disposiciones adicionales, 11 Disposiciones transitorias, 1 Disposición Derogatoria y 8 Disposiciones finales.

A lo largo de dicha estructura esta Ley contempla un conjunto de medidas de carácter transversal, en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, dirigidas a:

- La actuación de los poderes públicos.
- La política educativa y de salud.

- La acción de los medios de comunicación públicos o privados.
- El acceso a las nuevas tecnologías y a la sociedad de la información.
- La política de desarrollo rural y de vivienda.
- La política cultural, de creación artística, deporte y cooperación al desarrollo.
- La contratación y la concesión de subvenciones públicas.
- La política laboral, de empleo y de Seguridad Social.
- La función pública y cuerpos y fuerzas de seguridad.
- El acceso a los bienes y servicios.
- La organización de la Administración General del Estado.

3. OBJETO Y ÁMBITO DE LA LEY

El objeto de la ley es 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.

En cuanto al ámbito de aplicación explica que todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

4. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y SU TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Este apartado de la Ley (Título I) aclara que el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres implica la inexistencia de cualquier tipo de discriminación (directa o indirecta) por razón de sexo y de manera especial las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. En el mismo título también se establecen:

- Las consecuencias de las conductas discriminatorias: declaración de nulidad de las actuaciones, obligación de indemnizar a la mujer discriminada en proporción a los daños sufridos e imposición, en su caso, de sanciones disuasorias.
- El principio de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral (acceso al empleo, en la formación, en la promoción y en las condiciones de trabajo).
- Las definiciones y aclaraciones pertinentes de los siguientes términos: discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo y discriminación por embarazo o maternidad.
- Los poderes públicos y las personas físicas y jurídicas privadas tienen la posibilidad de establecer acciones positivas, de carácter temporal y a favor de las mujeres, para corregir situaciones de desigualdad.

- Los elementos de la tutela judicial efectiva frente a situaciones de discriminación. Así mismo también establece las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.
- La inversión de la carga de la prueba ante alegación de conductas discriminatorias.

5. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD

En el Título II encontramos los principios generales que deben regir las políticas públicas para la igualdad (capítulo 1) y, de forma más específica, establece la acción administrativa necesaria para alcanzar la igualdad (capítulo 2).

Así, los principios de las políticas públicas para la igualdad en el marco de esta ley regulan los siguientes aspectos:

- Los criterios generales de actuación¹:
 - Garantía de la efectividad del derecho a la igualdad.
 - Integración del principio de igualdad en todas las políticas públicas.
 - Colaboración y cooperación entre administraciones para su aplicación.
 - Participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
 - Medidas para erradicar la violencia de género, violencia familiar, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

¹ Todos estos criterios también se integrarán en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

- Protección de la maternidad y situaciones derivadas de ella.
 - Establecimiento de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - Colaboración de las administraciones públicas con agentes sociales, asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.
 - Fomento de la igualdad en las relaciones entre particulares.
 - Implantación de un lenguaje no sexista.
-
- La transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en las administraciones públicas.
 - El principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los poderes públicos.
 - La obligación del Gobierno de elaborar periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.
 - El Gobierno deberá elaborar periódicamente un informe sobre la efectividad del principio de igualdad en sus actuaciones.
 - La obligación de realizar informes de impacto de género en todos los proyectos de disposiciones generales y en los planes de especial relevancia económica, social cultural y artística que apruebe el Consejo de Ministros.
 - La adecuación de las estadísticas y de los estudios que se lleven a cabo (datos desagregados por género, indicadores relevantes, muestras amplias, etc.).

- La colaboración y cooperación entre la Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas.
- El establecimiento de Planes Municipales que determinen acciones de planificación equitativa de los tiempos entre mujeres y hombres.

En cuanto a las acciones administrativas necesarias para la igualdad la ley establece lo siguiente:

- La integración al sistema educativo del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo una serie de actuaciones concretas (eliminación de comportamientos sexistas, integración del principio de igualdad en la formación inicial y permanente del profesorado, entre otras)
- El fomento de la enseñanza y la investigación en materia de igualdad en el ámbito de la educación superior.
- La responsabilidad de las autoridades públicas en la consecución del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres e el ámbito de la creación, producción y difusión artística e intelectual.
- La integración del principio de igualdad en todos los objetivos y actuaciones de la política de salud y de las distintas necesidades que tienen en este ámbito mujeres y hombres. Para ello marca actuaciones como: la promoción de la salud de las mujeres y, en especial, de su salud laboral y de la atención a las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo; la presencia equilibrada

entre mujeres y hombres en puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del sistema de salud.

- La reforma de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General para garantizar una composición equilibrada de ambos sexos en las listas electorales.
- La incorporación de las mujeres y del principio de igualdad en la Sociedad de la Información.
- La aplicación del principio de igualdad en todos los programas públicos relacionados con el deporte. Así mismo el Gobierno debe promover el deporte femenino y favorecer la inclusión de las mujeres en la totalidad de disciplinas deportivas.
- El impulso de medidas que favorezcan la cotitularidad de la mujer de las explotaciones agrarias y de las acciones de formación de la mujer en el mundo rural.
- Medidas de acceso a la vivienda de los colectivos de mujeres en los que concurra alguna situación de necesidad especial (exclusión social, víctimas de la violencia de género o familias monoparentales con hijos menores de edad).
- La inclusión del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la política española de cooperación para el desarrollo recibiendo el tratamiento de prioridad transversal y específica en sus contenidos.

- El establecimiento de condiciones de ejecución de los contratos públicos que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

6. IGUALDAD Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

En el Título III, referente al principio de igualdad en los medios de comunicación, la ley establece:

- La obligación de los medios de comunicación de titularidad pública de velar por una transmisión igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y los hombres. Siguiendo esta línea, la corporación RTVE deberá: reflejar adecuadamente la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social, utilizar un lenguaje no sexista, transmitir y el contenido del principio de igualdad, colaborar en campañas institucionales dirigidas al fomento de la igualdad y a erradicar la violencia de género y promover la incorporación de las mujeres a puestos directivos.
- La Agencia EFE deberá velar por el respeto del principio de igualdad persiguiendo los siguientes objetivos: reflejar adecuadamente la presencia de la mujer, uso de lenguaje no sexista, transmitir el contenido del principio, colaborar en las campañas institucionales que fomenten la igualdad y la erradicación de la violencia de género, promover la incorporación de las mujeres en puestos de dirección y fomentar la relación con asociaciones y grupos de mujeres.
- La promoción en los medios de comunicación de titularidad privada de códigos de autorregulación a fin de que se cumpla la legislación

en materia de igualdad en todas sus actividades, incluidas las de publicidad y venta.

- La responsabilidad de las Autoridades pertinentes en asegurar un tratamiento de las mujeres en los medios audiovisuales conforme con los principios y valores constitucionales.
- La publicidad que comporte una conducta discriminatoria se considerará, en el marco de esta ley, publicidad ilícita.

7. DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Las medidas laborales contempladas en la Ley, que son resultado del acuerdo básico al que se llegó con las centrales sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, tienen como finalidad específica conseguir la igualdad en un ámbito (el laboral) donde, hasta la actualidad, son más visibles las desigualdades entre mujeres y hombres. En materia laboral, las principales disposiciones que adopta el texto en este cuarto Título son:

- La inclusión de la mejora de la empleabilidad de las mujeres y de su permanencia en el mercado de trabajo como objetivos prioritarios de la política de empleo, potenciando, paralelamente, el nivel formativo de las mismas y su adaptabilidad al mercado de trabajo.
- La posibilidad de que la negociación colectiva establezca medidas de acción positiva que favorezca el acceso de las mujeres al empleo y la

eliminación de situaciones de discriminación en sus condiciones de trabajo aplicando así de forma efectiva el principio de igualdad.

- El reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida personal familiar y laboral y el fomento de una mayor equidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares. Las medidas concretas en cuanto a permisos y prestaciones por maternidad y por paternidad están expuestas en la disposición adicional décimo primera (modificaciones de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) de la Ley.
- Las empresas de más de 250 trabajadores/as deberán negociar con los representantes legales de la plantilla la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. El resto de empresas podrán llevar cabo esta medida de forma voluntaria teniendo a su alcance el apoyo del Gobierno.
- Los planes de igualdad establecerán, entre otras, las medidas de acceso al empleo, de clasificación profesional, de promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para facilitar la conciliación y las medidas de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Todas estas medidas tenderán a alcanzar en las empresas la igualdad entre mujeres y hombres y a eliminar las discriminaciones por razón de sexo.
- Exigencia de transparencia en la implantación de los planes de igualdad en las empresas.

- El reconocimiento de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
- La creación de un distintivo, concedido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para empresas que se destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades.

8. IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

En el texto del Título V de la Ley, al cual se refiere este apartado, observamos el mismo modelo de igualdad defendido hasta el momento pero, aplicado al ámbito del empleo en todas las Administraciones Públicas. Concretamente establece:

- Los siguientes criterios de actuación de las Administraciones públicas: ofrecer condiciones de igualdad en el acceso y desarrollo del empleo público, facilitar la conciliación, formación en igualdad, presencia equilibrada de hombres y mujeres en órganos de selección y valoración, establecer medidas de protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, medidas para eliminar discriminaciones y evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad.
- El principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella (en los órganos directivos, en los tribunales y comisiones de selección para el acceso al empleo público y en la designación de representantes de órganos colegiados, comités de expertos y comités consultivos).

- Las siguientes medidas de igualdad en el empleo público:
 - Realización de un informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público.
 - Establecimiento de un régimen de permisos, excedencias, reducciones de jornada u otros beneficios a efectos de proteger la maternidad y facilitar la conciliación.
 - Posibilidad de conceder licencia por riesgo durante el embarazo y durante el período de lactancia natural.
 - Si el periodo de vacaciones coincide con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural la persona tiene derecho a disfrutar las vacaciones en otra fecha.
 - La reserva del 40% de plazas para mujeres en cursos de formación y preferencia en cursos de formación a quienes se incorporen al servicio activo después de un permiso de maternidad o paternidad o por razones de guarda legal y atención a personas dependientes.
 - La incorporación del principio de igualdad en las pruebas de acceso al empleo público y en todas las acciones formativas de la Administración General del Estado.
 - Las Administraciones públicas negociarán con los representantes legales de trabajadores y trabajadoras un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
 - La elaboración y remisión al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de la información relativa a la aplicación del principio de igualdad en todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos.

- Aprobación por el Gobierno, al inicio de cada legislatura, de un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración General del Estado.
- Las normas sobre personal de las Fuerzas Armadas y las normas reguladoras de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado deberán procurar la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

9. IGUALDAD DE TRATO EN EL ACCESO A BIENES Y SERVICIOS Y SU SUMINISTRO

En el Título VI a Ley recoge varias disposiciones para garantizar la igualdad de trato de las mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, como:

- El cumplimiento del principio de igualdad en el suministro de bienes y servicios disponibles para el público y del principio de libre elección de la parte contratante, salvo que dicha elección venga determinada por su sexo.
- Se prohíbe a la persona contratante hacer indagaciones sobre la situación de embarazo de la mujer demandante, salvo por razones de protección de su salud.
- Se prohíbe la realización de contratos de seguros o servicios financieros donde el sexo de la persona o la condición de embarazo y parto impliquen diferencias en las primas y prestaciones de las personas aseguradas.

- Las consecuencias del incumplimiento de las medidas anteriores son:
 - Ante una situación de discriminación en el acceso a bienes y servicios la persona tendrá derecho a indemnización por los daños y perjuicios sufridos.
 - Derecho a reclamar la asimilación de primas y prestaciones a las del sexo más beneficiado.

10. IGUALDAD EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

En cuanto a la responsabilidad social de las empresas, el texto del Título VII de la Ley establece lo siguiente:

- La posibilidad de que las empresas emprendan acciones en materia de igualdad, decididas unilateralmente por las empresas o acordadas con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones de defensa de la igualdad o con los Organismos de Igualdad.
- Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad social en materia de igualdad. Al respecto el Instituto de la Mujer podrá ejercer la acción de cesación cuando considere que pueda tratarse de publicidad engañosa.
- Las sociedades mercantiles tendrán que abrir sus consejos de administración a la participación de mujeres de manera que se alcance una presencia equilibrada de ambos sexos en un plazo de 8 años a partir de la entrada en vigor de esta ley.

11. DISPOSICIONES ORGANIZATIVAS

El último Título de esta ley (Título VIII) establece las diferentes disposiciones organizativas:

- Creación de una Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres responsable de la coordinación de las políticas y medidas de igualdad adoptadas por los departamentos ministeriales.
- Cada Ministerio deberá contar con una Unidad de Igualdad que desarrolle las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Creación del Consejo de Participación de la Mujer como cauce de participación de las organizaciones de mujeres. Se garantizará la participación en este Consejo de las Administraciones públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito estatal.
- Aclara que “composición equilibrada” implica que, en un conjunto, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
- Establece modificaciones en las siguientes leyes, entre otras:
 - Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General.
 - Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.
 - Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal.
 - Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

- Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.
- Ley 25/1994, de 12 de julio, por la que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 89/552/CEE.
- Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.
- Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud.
- Ley 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 2/1995, de 7 de abril, de Procedimiento Laboral.
- Ley 5/2000, de 4 de agosto, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Real Decreto Ley 11/1998, de 4 de setiembre, por el que se regula las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.
- Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
- Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.
- Ley 1/1994, de 20 de junio, General de la Seguridad Social.

UIB-AUEG
Universitat de les Illes Balears –
Associació Universitaria d'Estudis de
Gènere
Edifici Guillem Cifre.
Ctra. Vallldemossa km 7'5
07122 Palma de Mallorca
Balears
E-mail: victoria.ferrer@uib.es



<http://treballiformacio.caib.es/portal>



Govern de les Illes Balears
Conselleria de Treball i Formació

eQual



Unió Europea
Fons Social Europeu