



Tema 10: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

Indice

10.1. Introducción

10.2. Resumen de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres



10.1. Introducción

A lo largo de nuestro proceso de socialización, según seamos hombre o mujer, aprendemos y ponemos en práctica una serie de comportamientos aceptados como femeninos y/o masculinos, comportamientos que van a ser considerados como apropiados o no, favoreciendo nuestra inserción como miembros a la sociedad a la que pertenecemos, o provocando reacciones adversas.

Dichos comportamientos se denominan roles de género, y están directamente relacionados con el reparto de tareas entre mujeres y hombres. Así, por ejemplo a las mujeres se les asignan unos roles vinculados con el desempeño de tareas en el ámbito doméstico, relacionadas con el cuidado del hogar y con el cuidado de las personas en el entorno familiar, mientras que a los hombres se les asignan roles relacionados con el ámbito público: el empleo remunerado y la participación en los órganos de toma de decisiones que afectan al conjunto de la sociedad.

Otro de los criterios básicos para cuestionar los obstáculos a la igualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad, son los estereotipos de género que hacen referencia a una serie de ideas impuestas, simplificadas, pero fuertemente asumidas, sobre las características, actitudes y aptitudes de las mujeres y los hombres.

Hasta llegar al momento actual con la aprobación en el año 2007 leyes de igualdad mencionadas en nuestro ordenamiento jurídico existían ya una serie de normas que propugnaban la igualdad. Así podemos destacar:

- a) Constitución Española de 1978 (art. 14 y 9.2.)
- b) Ley de conciliación de la vida familiar y laboral (ley 39/1999, de 5 de noviembre).
- c) Ley sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno (ley 30/2003, de 13 de octubre).
- d) Ley orgánica, de medidas de protección integral contra la violencia de género (l.o.1/2004, de 28 de diciembre).



Por otro lado, desde la creación del Instituto de la Mujer en el año 1983 se han puesto en marcha cuatro Planes de Igualdad, planes que han servido de modelos a otros Organismos para la Igualdad para elaborar Planes.

En el año 2007 se aprobó la *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Los Aspectos generales que plantea esta nueva ley los podemos resumir brevemente en los siguientes.

Tiene como finalidad alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo, en particular la que afecta a las mujeres.

Reconoce expresamente a todas las personas el disfrute de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

Obliga por igual a todas las personas físicas y jurídicas que se encuentren o actúen en territorio español, con independencia de cuál sea su nacionalidad, domicilio o residencia

10.2. Resumen de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Aspectos generales de la Ley

La Ley de Igualdad propone una serie de medidas que incluyen mejoras en formación y empleabilidad para fomentar y dar estabilidad al trabajo femenino.

Se incluyen medidas para conciliar la vida laboral y personal tanto para los hombres como para las mujeres con medidas como:

- Flexibilidad del horario laboral.
- Disfrute de vacaciones fuera del período de baja por maternidad.



- Reducción de jornada entre un octavo y la mitad por cuidado de menores de ocho años o personas con discapacidad.
- Fraccionamiento de la excedencia por cuidado de familiares.

En relación a las empresas, aquellas con más de 250 trabajadores y trabajadoras negociarán planes de igualdad que serán incluidos en los convenios.

En cuanto a las medidas en materia de Seguridad Social, debemos señalar:

- El reconocimiento de las prestaciones de permiso de paternidad y de riesgo durante la lactancia.
- Ampliación a siete años del período en que se debe haber cotizado 180 días para tener derecho a la prestación por maternidad.
- La consideración como período de cotización efectiva de los 2 primeros años de excedencia por cuidado de hijo y del primer año de excedencia por cuidado de familiares.

También habrá medidas respecto a la igualdad en las políticas públicas, protegiendo la maternidad, la conciliación de vida laboral y personal, la erradicación de la violencia contra las mujeres y el fomento de la igualdad, así como en la salud de las mujeres, el acceso a la formación de la mujer, acceso a la vivienda a colectivos de mujeres que sufran alguna necesidad especial: exclusión social, víctimas de la violencia de género o familias monoparentales.

Novedades de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Conceptos de Igualdad Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Una vez que conocemos la realidad y sabemos dónde se encuentran las desigualdades de género, un Estado social y democrático de Derecho como el nuestro necesita desarrollar políticas públicas en todos los ámbitos necesarios (educación, trabajo, lenguaje y comunicación, etc) que introduzcan como uno de sus objetivos fundamentales el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La razón fundamental que justifica la necesidad de las políticas de igualdad de oportunidades es la persistencia de la diferencia que existe entre la igualdad legal, la



ausencia de discriminación en la legislación vigente, y la igualdad real, la igualdad de trato como criterio en las prácticas sociales.

Igualdad formal: Supone el reconocimiento jurídico de la igualdad. Incluye la no discriminación por razón de sexo.

Igualdad real: Supone que la igualdad sea efectiva

Algunos de los factores que impiden la igualdad real son:

Supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta.

Es un principio informador de ordenamiento jurídico y ha de observarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Discriminación directa

Tienen la consideración de discriminación directa por razón de sexo: • La situación en la que se encuentra una persona que en atención a su sexo es, ha sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra persona en situación comparable. • Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Discriminación indirecta

Tienen la consideración de discriminación indirecta por razón de sexo: • La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas de otro sexo. • 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 parte de 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 entre mujeres y hombres.



Acoso sexual y acoso por razón de sexo

A efectos esta Ley, y sin perjuicio de lo que establece el Código Penal, el acoso sexual es cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual, realizado con el propósito o que 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.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas

Son medidas específicas a favor de las mujeres, adoptadas por los Poderes Públicos con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. • Sirven para corregir situaciones patentes de desigualdad de derecho respecto a los hombres.

Son aplicables en tanto subsistan esas situaciones de desigualdad. • Han de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. • Las personas físicas y jurídicas privadas también pueden adoptar este tipo de medidas en los términos que establece esta Ley.

Composición equilibrada

Presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni menos del 40%.



Unidades de Igualdad

Órgano directivo de cada departamento ministerial al que se encomiendan las funciones relacionadas con el principio de igualdad.

Planes de Igualdad de las empresas

Conjunto ordenado de medidas que se acuerdan a la vista del diagnóstico de situación realizado para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

TÍTULO V

El principio de igualdad en el empleo público

CAPÍTULO I

Criterios de actuación de las Administraciones públicas

Artículo 51 Criterios de actuación de las Administraciones públicas

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

- **a)** Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- **b)** Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- **c)** Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- **d)** Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- **e)** Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.



- **f)** Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- **g)** Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

CAPÍTULO II

El principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

Artículo 52 Titulares de órganos directivos

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

Artículo 53 Órganos de selección y Comisiones de valoración

Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

Artículo 54 Designación de representantes de la Administración General del Estado

La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.



Asimismo, la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe.

CAPÍTULO III

Medidas de Igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

Artículo 55 Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público

La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

Artículo 56 Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.

Artículo 57 Conciliación y provisión de puestos de trabajo

En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior.



Artículo 58 Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia

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

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.

Artículo 59 Vacaciones

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

Artículo 60 Acciones positivas en las actividades de formación

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

2. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de



formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.

Artículo 61 Formación para la igualdad

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

2. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

Artículo 62 Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

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

- **a)** El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- **b)** La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- **c)** El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- **d)** La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.



ugr

Universidad
de Granada

Artículo 63 Evaluación sobre la igualdad en el empleo público

Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

Artículo 64 Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

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