



RESUMEN. DE LA LEY PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

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

LEY PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

Aspectos generales de la Ley

- Esta Ley 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.
- La ordenación general de las **políticas públicas**, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.
- 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.
- Define los **conceptos y categorías** básicas relativas a la igualdad: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta por razón de sexo, y acciones positivas por parte de los Poderes Públicos para corregir situaciones de desigualdad.
- **Legitima** a las instituciones públicas con competencias en materia de mujer y a las organizaciones para la defensa de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, para actuar en determinados procedimientos judiciales.
- Las **políticas de empleo** tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Establece un marco general para la adopción de las llamadas **acciones positivas** que permitan alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Incorpora un importante conjunto de medidas para eliminar y corregir la desigualdad en los **distintos ámbitos de la realidad social**, cultural y artística y para el fomento de la igualdad.

- Asegura una **representación equilibrada** de ambos sexos en la composición de los órganos, en los cargos de responsabilidad de todos los poderes públicos y en la normativa del régimen electoral.
- Las normas reguladoras de las **Fuerzas Armadas y Cuerpos de Seguridad del Estado** promoverán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impidiendo cualquier situación de discriminación profesional, especialmente, en el sistema de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.
- Instrumentos básicos serán, en este sentido, y en el ámbito de la Administración General del Estado, un **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades**, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación. Los **informes de impacto de género**, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

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

Conceptos de Igualdad

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

- 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.

En las **disposiciones adicionales**, se recogen diversas modificaciones de preceptos de Leyes vigentes necesarias para su acomodación a las exigencias y previsiones derivadas de la presente Ley. Junto a estas modificaciones del ordenamiento, se incluyen también regulaciones específicas para definir el principio de composición o presencia equilibrada, crear un fondo en materia de sociedad de la información, nuevos supuestos de nulidad de determinadas extinciones de la relación laboral, designar al Instituto de la Mujer a efectos de las Directivas objeto de incorporación.

Las **disposiciones transitorias** establecen el régimen aplicable temporalmente a determinados aspectos de la Ley, como los relativos a nombramientos y procedimientos, medidas preventivas del acoso en la Administración General del Estado, el distintivo empresarial en materia de igualdad, las tablas de mortalidad y supervivencia, los nuevos derechos de maternidad y paternidad, la composición equilibrada de las listas electorales, así como a la negociación de nuevos convenios colectivos.

Medidas a implantar.

- Se crea una **Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres** y las Unidades de Igualdad en cada Ministerio.
- Se crea el Consejo de **Participación de las Mujeres**, órgano colegiado que ha de servir de cauce para la participación institucional en estas materias.
- Se establece la utilización de un **lenguaje no sexista** por los poderes públicos.
- Se introduce la **variable sexo** en la elaboración de los estudios y estadísticas que han de elaborar los poderes públicos.
- Se establece la creación de un **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades**.
- Se regulan los **Planes de Igualdad en las empresas** y su negociación en los convenios colectivos.
- Se crea el **distintivo empresarial** en materia de igualdad.
- Se establecen medidas específicas para prevenir el **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** en el trabajo y se establece un protocolo de actuación para estas situaciones.
- 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 el reparto de las obligaciones familiares.
- Se reconoce a los padres el derecho a un **permiso y una prestación por paternidad**, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
- Se crea una nueva **prestación por maternidad por parto de 42 días** de duración para las trabajadoras que no tienen cotización suficiente.
- Se prevé el desarrollo de la figura jurídica de la titularidad compartida por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, para que se reconozcan plenamente los derechos de **las mujeres en el sector agrario**, la correspondiente protección de la seguridad social, así como el reconocimiento de su trabajo.
- Se mejora la prestación económica por **riesgo durante el embarazo**.
- Se protege el **riesgo durante la lactancia**, con la correspondiente prestación económica.
- Establece la obligación de evitar toda discriminación en el **acceso y suministro de bienes o servicios**. Ningún contratante podrá indagar sobre la situación de embarazo de una mujer demandante de los mismos, salvo por razones de protección de su salud.
- Se prohíbe la celebración de **contratos de seguros** o de servicios financieros afines, en los que al considerar el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones, se generen diferencias en las primas y prestaciones de las personas aseguradas.