

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

Objeto de la Ley

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Ámbito de aplicación de la Ley

Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Novedades de la Ley

- La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad.
- 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 criterios de actuación* de todos los poderes públicos en los que se integra activamente, de un modo expreso y operativo, dicho principio; y con carácter específico o sectorial, se incorporan también pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.

*Criterios de actuación de los poderes públicos como compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres; participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones; la adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo; la consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad; la protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la

sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia; el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia; la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

- 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 entre mujeres y hombres, órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales; así como las Unidades de Igualdad en cada Ministerio. También se crea el Consejo de participación de la mujer, como órgano colegiado que ha de servir de cauce para la participación institucional en estas materias. 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.
- Incorpora el principio de presencia o composición equilibrada, con el que trata de asegurar representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad.
- 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.
- 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.
- **Políticas de salud**: igualdad de trato, evitando por ejemplo que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones 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.
- Define los conceptos y categorías básicas relativas a la igualdad.
- Entre las medidas de igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo se establece la negociación con la representación legal de los trabajadores de un **Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo**.
- Se introduce la **variable sexo** en la elaboración de los estudios y estadísticas que han de elaborar los poderes públicos.
- Se crea un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igual de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial y con fines publicitarios.

CONCEPTOS Y CATEGORÍAS BÁSICAS RELATIVAS A LA IGUALDAD

Discriminación directa por razón de sexo: la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. También lo constituye todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

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 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 en favor de las mujeres, adoptadas por los Poderes Públicos para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán 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.

Tutela judicial efectiva: cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Prueba: en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la

persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

El órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

Presencia o 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 sean menos del 40%.

MEDIDAS RELATIVAS A LA IGUALDAD

Planes de Igualdad de las empresas: conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos lo siguiente:

- a) Proceso de selección y contratación
- b) Clasificación profesional
- c) Formación
- d) Promoción profesional
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- g) Infrarrepresentación femenina
- h) Retribuciones
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio de poder establecer acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, donde las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

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 negociarán 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.