

## **TEMA 7**

### **POLÍTICAS DE IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO. DISCAPACIDAD Y DEPENDENCIA: RÉGIMEN JURÍDICO.**

#### **1. LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES**

##### **1.1. INTRODUCCIÓN**

##### **1.2. ESTRUCTURA Y CONTENIDO**

1.2.1. Estructura

1.2.2. Contenido

##### **1.3. TÍTULO I: EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN**

1.3.1. Introducción

1.3.2. El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres

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

1.3.4. Discriminación directa e indirecta

1.3.5. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

1.3.6. Discriminación por embarazo o maternidad

1.3.7. Indemnidad frente a represalias

1.3.8. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

1.3.9. Acciones positivas

1.3.10. Tutela judicial efectiva

1.3.11. Carga de la prueba

##### **1.4. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO**

1.4.1. Introducción

1.4.2. Criterios de actuación de las Administraciones Públicas

1.4.3. Principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos directivos de la Administración

1.4.4. Medidas de igualdad en el empleo

#### **2. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO**

##### **2.1. INTRODUCCIÓN**

##### **2.2. PRINCIPIOS GENERALES**

2.2.1. Criterios generales de actuación de los poderes públicos

2.2.2. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

2.2.3. Nombramientos realizados por los poderes públicos

2.2.4. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades

2.2.5. Informe periódico

2.2.6. Informes de impacto de género

2.2.7. Adecuación de las estadísticas y estudios

2.2.8. Colaboración entre Administraciones Públicas

2.2.9. Acciones de planificación equitativa de los tiempos

**2.3. ACCIÓN ADMINISTRATIVA PARA LA IGUALDAD**

- 2.3.1. La igualdad en el ámbito de la educación
- 2.3.2. La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual
- 2.3.3. Integración del principio de igualdad en la política de salud
- 2.3.4. Sociedad de la información
- 2.3.5. Deportes
- 2.3.6. Desarrollo rural
- 2.3.7. Políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda
- 2.3.8. Política española de cooperación para el desarrollo
- 2.3.9. Contratación administrativa
- 2.3.10. Subvenciones públicas

**3. LA LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

**3.1. INTRODUCCIÓN**

**3.2. EVOLUCIÓN LEGISLATIVA**

**3.3. ESTRUCTURA Y CONTENIDO**

**3.4. OBJETO Y PRINCIPIOS RECTORES**

- 3.4.1. Objeto
- 3.4.2. Principios rectores

**4. POLÍTICAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

**4.1. INTRODUCCIÓN**

**4.2. MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y DETECCIÓN**

- 4.2.1. Planes de sensibilización
- 4.2.2. Medidas en el ámbito educativo
- 4.2.3. Medidas en el ámbito de la publicidad y de los medios de comunicación
- 4.2.4. Medidas en el ámbito sanitario

**4.3. DERECHOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

- 4.3.1. Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita
- 4.3.2. Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social
- 4.3.3. Derechos de las funcionarias públicas
- 4.3.4. Derechos económicos

**4.4. TUTELA INSTITUCIONAL**

- 4.4.1. Consideraciones generales
- 4.4.2. La Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia de la Mujer
- 4.4.3. El Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer
- 4.4.4. Las Unidades Especializadas de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad
- 4.4.5. Los planes de colaboración

**4.5. TUTELA PENAL**

- 4.5.1. Suspensión de penas
- 4.5.2. Sustitución de penas
- 4.5.3. Protección contra las lesiones
- 4.5.4. Protección contra los malos tratos
- 4.5.5. Protección contra las amenazas
- 4.5.6. Protección contra las coacciones
- 4.5.7. Protección contra las vejaciones leves
- 4.5.8. Quebrantamiento de condena

**4.6. TUTELA JUDICIAL**

- 4.6.1. Consideraciones generales
- 4.6.2. La orden de protección

**5. DISCAPACIDAD**

**5.1. REGULACIÓN JURÍDICA**

**5.2. EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/2013, DE 29 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DE SU INCLUSIÓN SOCIAL**

- 5.2.1. Estructura y contenido
- 5.2.2. Objeto, definiciones y principios
- 5.2.3. Ámbito de aplicación
- 5.2.4. Derechos y obligaciones
- 5.2.5. Infracciones y sanciones

**6. DEPENDENCIA**

**6.1. CONCEPTO Y REGULACIÓN JURÍDICA**

**6.2. LA LEY 39/2006, DE 14 DE DICIEMBRE, DE PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA**

- 6.2.1. Estructura y contenido
- 6.2.2. Objeto, definiciones y principios de la Ley
- 6.2.3. Derechos y obligaciones de las personas en situación de dependencia
- 6.2.4. Titulares de los derechos
- 6.2.5. El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD)
- 6.2.6. Niveles de protección del sistema
- 6.2.7. La dependencia y su valoración
- 6.2.8. Prestaciones y catálogo de servicios

## **1. LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES**

### **1.1. Introducción**

La Constitución Española de 1978 acoge abiertamente el principio de igualdad en varios de sus preceptos, y así, entre otros, propugna la igualdad como un valor superior del ordenamiento jurídico (art. 1), recoge el principio de igualdad material, real y efectiva (art. 9.2), proclama el principio formal de igualdad de todos ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo (art. 14), declara que el hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica (art. 32.1), establece el derecho de los trabajadores a percibir una remuneración suficiente sin que, en ningún caso, pueda hacerse discriminación por razón de sexo (art. 35.1) y encomienda a los poderes públicos asegurar la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil (art. 39.2).

El único supuesto de desigualdad por razón de sexo que la Constitución permite es el previsto en su art. 57 referido al orden de sucesión a la Corona y en el que se establece la preferencia del hombre sobre la mujer. Por esta razón, al ratificar España la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 formuló la siguiente reserva: *«la ratificación de la Convención por España no afectará a las disposiciones constitucionales en materia de sucesión a la Corona española»*. Dicha reserva se mantiene en la actualidad aunque de manera anacrónica sobre todo cuando se compara con otras monarquías de nuestro entorno que han procedido a eliminar de sus constituciones las disposiciones de similar naturaleza (Suecia en 1980, Holanda en 1983, Noruega en 1990 o Bélgica en 1991), sin embargo España, Mónaco y Reino Unido son las tres únicas monarquías europeas que mantienen en la actualidad la preferencia del varón en la sucesión de la Corona. No obstante, cabe señalar que en el año 2005 el Gobierno solicitó un informe al Consejo de Estado para que se pronunciara sobre una reforma parcial de la Constitución que suprimiera la preferencia del varón en la sucesión al trono. El Consejo de Estado emitió su informe señalando que la supresión requeriría una sencilla modificación del art. 57.1 de la Constitución que contaría con el pleno respaldo de la sociedad española.

En el ámbito laboral, los arts. 4.2 y 17 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores regulan con un alcance genérico la igualdad por razón de sexo: el primero, contempla como derecho básico de los trabajadores *«no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo»*; el segundo, constituye el precepto marco en materia de prohibición de discriminación en las relaciones laborales. Además, otros preceptos del mismo texto legal hacen hincapié en aspectos más concretos, como intermediación en el mercado de trabajo, clasificación profesional, promoción profesional y ascensos, acceso al empleo, igualdad salarial (arts. 16, 17.3, 22.4, 24.2 y 28).

En la primera década de este siglo, los sucesivos gobiernos han reforzado su compromiso con la defensa del principio de igualdad de género a través de

varias disposiciones legales que regulan aspectos específicos relativos a esta materia, así, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. A éstas leyes acompañan otras normas que de manera indirecta han regulado la igualdad de género en sus respectivos ámbitos de actuación, como la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, que regula como uno de los objetivos prioritarios de la Política de Empleo garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación (art. 2.a); y la Ley 3/2007, de 23 de marzo, de la Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, que establece un nuevo derecho, el de las personas dependientes, cuyo cuidado mayoritariamente ha venido recayendo en las mujeres, todo ello acorde con las exigencias del Derecho Comunitario.

En 2007 se da un paso más en este proceso de evolución a través de una ley, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), quizás la norma más importante de las medidas de impulso de la igualdad de género, por su contribución al avance en la lucha por la igualdad en todos los ámbitos de la sociedad y su intención de modificar los comportamientos culturales y laborales de nuestro país, que impiden alcanzar la igualdad real. Se trata de una Ley de desarrollo de los preceptos constitucionales en materia de igualdad a su vez enriquecida por los avances del Derecho Comunitario.

Esta Ley surge con la intención de cubrir las carencias de las medidas emprendidas hasta el momento, en el entendimiento de que la lucha contra la discriminación de género debe abordarse desde otra perspectiva, tal como exigen las últimas Directivas Comunitarias. Así, pretende no solo prevenir las conductas discriminatorias tradicionales en los distintos ámbitos en los que se constatan, sino regular acciones concretas que procuren la igualdad real entre mujeres y hombres en todas las esferas de la sociedad ante la persistencia de una desigualdad manifiesta. Por ello, el avance respecto de la situación anterior viene determinado fundamentalmente por su marcado carácter transversal, en orden a garantizar el interés y tratamiento de los problemas de género en todas las instituciones y políticas. Para ello se propone la modificación de disposiciones normativas que regulan aspectos que afectan de manera importante al mantenimiento de situaciones discriminatorias.

Además la Ley pretende dar un paso más en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres aplicando el principio de corresponsabilidad. Este nuevo planteamiento tiene especial incidencia en el ámbito del trabajo, pues deja paso a las políticas específicas dirigidas solo a las mujeres, para instaurar un modelo más igualitario, que contempla las situaciones de ambos, hombres y mujeres, proponiendo medidas, como los planes de igualdad en las empresas o los permisos de paternidad, que junto a las acciones positivas y la transversalidad, dibujan un nuevo escenario de compartición de responsabilidades.

## **1.2. Estructura y contenido**

### *1.2.1. Estructura*

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) es una Ley extensa que se compone de 78 artículos distribuidos en ocho Títulos, además de treinta Disposiciones Adicionales, doce Disposiciones Transitorias, una Disposición Derogatoria y ocho Disposiciones Finales presentando la siguiente estructura:

- Preámbulo
- Título Preliminar. Objeto y ámbito de la Ley
  - Artículo 1. Objeto de la Ley.
  - Artículo 2. Ámbito de aplicación.
- Título I. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación
  - Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
  - Artículo 4. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.
  - Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.
  - Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.
  - Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
  - Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.
  - Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.
  - Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.
  - Artículo 11. Acciones positivas.
  - Artículo 12. Tutela judicial efectiva.
  - Artículo 13. Prueba.
- Título II. Políticas públicas para la igualdad
  - Principios generales
    - Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.
    - Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
    - Artículo 16. Nombramientos realizados por los Poderes Públicos.
    - Artículo 17. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.
    - Artículo 18. Informe periódico.
    - Artículo 19. Informes de impacto de género.
    - Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.
    - Artículo 21. Colaboración entre las Administraciones públicas.
    - Artículo 22. Acciones de planificación equitativa de los tiempos.

- Capítulo II. Acción administrativa para la igualdad
  - Artículo 23. La educación para la igualdad de mujeres y hombres.
  - Artículo 24. Integración del principio de igualdad en la política de educación.
  - Artículo 25. La igualdad en el ámbito de la educación superior.
  - Artículo 26. La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.
  - Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.
  - Artículo 28. Sociedad de la Información.
  - Artículo 29. Deportes.
  - Artículo 30. Desarrollo rural.
  - Artículo 31. Políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda.
  - Artículo 32. Política española de cooperación para el desarrollo.
  - Artículo 33. Contratos de las Administraciones públicas.
  - Artículo 34. Contratos de la Administración General del Estado.
  - Artículo 35. Subvenciones públicas.
- Título III. Igualdad y medios de comunicación
  - Artículo 36. La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad pública.
  - Artículo 37. Corporación RTVE.
  - Artículo 38. Agencia EFE.
  - Artículo 39. La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad privada.
  - Artículo 40. Autoridad audiovisual.
  - Artículo 41. Igualdad y publicidad.
- Título IV. El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades
  - Capítulo I. Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral
    - Artículo 42. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.
    - Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.
  - Capítulo II. Igualdad y conciliación
    - Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
  - Capítulo III. Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad
    - Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.
    - Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

- Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.
- Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
- Artículo 49. Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad.
- Capítulo IV. Distintivo empresarial en materia de igualdad
  - Artículo 50. Distintivo para las empresas en materia de igualdad.
- 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.
  - 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.
    - Artículo 53. Órganos de selección y Comisiones de valoración.
    - Artículo 54. Designación de representantes de la Administración General del Estado.
  - 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.
    - Artículo 56. Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
    - Artículo 57. Conciliación y provisión de puestos de trabajo.
    - Artículo 58. Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia.
    - Artículo 59. Vacaciones.
    - Artículo 60. Acciones positivas en las actividades de formación.
    - Artículo 61. Formación para la igualdad.
    - Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
    - Artículo 63. Evaluación sobre la igualdad en el empleo público.
    - Artículo 64. Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.
  - Capítulo IV. Fuerzas Armadas
    - Artículo 65. Respeto del principio de igualdad.
    - Artículo 66. Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas.

- Capítulo V. Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado
  - Artículo 67. Respeto del principio de igualdad.
  - Artículo 68. Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas.
- Título VI. Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro
  - Artículo 69. Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios.
  - Artículo 70. Protección en situación de embarazo.
  - Artículo 71. Factores actuariales.
  - Artículo 72. Consecuencias del incumplimiento de las prohibiciones.
- Título VII. La igualdad en la responsabilidad social de las empresas
  - Artículo 73. Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.
  - Artículo 74. Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad.
  - Artículo 75. Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles.
- Título VIII. Disposiciones organizativas
  - Artículo 76. Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.
  - Artículo 77. Las Unidades de Igualdad.
  - Artículo 78. Consejo de Participación de la Mujer.
- [Disposiciones adicionales]
  - Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.
  - Disposición adicional segunda. Modificación de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General.
  - Disposición adicional tercera. Modificaciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial.
  - Disposición adicional cuarta. Modificación del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal.
  
  - Disposición adicional quinta. Modificaciones de la Ley de Enjuiciamiento Civil.
  - Disposición adicional sexta. Modificaciones de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.
  - Disposición adicional séptima. Modificaciones de la Ley por la que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 89/552/CEE.

- Disposición adicional octava. Modificaciones de la Ley General de Sanidad.
- Disposición adicional novena. Modificaciones de la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud.
- Disposición adicional décima. Fondo en materia de Sociedad de la información.
- Disposición adicional décimo primera. Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Disposición adicional duodécima. Modificaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Disposición adicional decimotercera. Modificaciones de la Ley de Procedimiento Laboral.
- Disposición adicional decimocuarta. Modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.
- Disposición adicional decimoquinta. Modificación del Real Decreto Ley por el que se regulan 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.
- Disposición adicional decimosexta. Modificaciones de la Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
- Disposición adicional decimoséptima. Modificaciones de la Ley de Empleo.
- Disposición adicional decimooctava. Modificaciones de la Ley General de la Seguridad Social.
- Disposición adicional decimonovena. Modificaciones a la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- Disposición adicional vigésima. Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas.
- Disposición adicional vigésima primera. Modificaciones de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.
- Disposición adicional vigésima segunda. Modificación de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de salud.
- Disposición adicional vigésima tercera.
- Disposición adicional vigésima cuarta. Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil.
- Disposición adicional vigésima quinta. Modificación de la Ley

- General para la Defensa de Consumidores y Usuarios.
- Disposición adicional vigésima sexta. Modificación de la Ley de Sociedades Anónimas.
  - Disposición adicional vigésima séptima. Modificaciones de la Ley de creación del Instituto de la Mujer.
  - Disposición adicional vigésima octava. Designación del Instituto de la Mujer.
  - Disposición adicional vigésima novena.
  - Disposición adicional trigésima. Modificaciones de la Ley de Ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de Creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias.
  - Disposición adicional trigésima primera. Ampliación a otros colectivos.
  - [Disposiciones transitorias]
    - Disposición transitoria primera. Régimen transitorio de nombramientos.
    - Disposición transitoria segunda. Regulación reglamentaria de transitoriedad en relación con el distintivo empresarial en materia de igualdad.
    - Disposición transitoria tercera. Régimen transitorio de procedimientos.
    - Disposición transitoria cuarta. Régimen de aplicación del deber de negociar en materia de igualdad.
    - Disposición transitoria quinta. Tablas de mortalidad y supervivencia.
    - Disposición transitoria sexta. Retroactividad de efectos para medidas de conciliación.
    - Disposición transitoria séptima. Régimen transitorio de los nuevos derechos en materia de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y consideración como cotizados a efectos de Seguridad Social de determinados períodos.
    - Disposición transitoria octava. Régimen transitorio del subsidio por desempleo.
    - Disposición transitoria novena. Ampliación de la suspensión del contrato de trabajo.
    - Disposición transitoria décima. Despliegue del impacto de género.
    - Disposición transitoria décima primera.

- Disposición transitoria décima segunda. Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- [Disposiciones derogatorias]
- Disposición derogatoria única.
- [Disposiciones finales]
  - Disposición final primera. Fundamento constitucional.
  - Disposición final segunda. Naturaleza de la Ley.
  - Disposición final tercera. Habilitaciones reglamentarias.
  - Disposición final cuarta. Transposición de Directivas.
  - Disposición final quinta. Planes de igualdad y negociación colectiva.
  - Disposición final sexta. Implantación de las medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado.
  - Disposición final séptima. Medidas para posibilitar los permisos de maternidad y paternidad de las personas que ostentan un cargo electo.
  - Disposición final octava. Entrada en vigor.

### *1.2.2. Contenido*

Tal como hemos señalado con anterioridad la LOIEMH se estructura en un Título preliminar, ocho Títulos, treinta y una disposiciones adicionales, once disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales.

- *El Título Preliminar*: establece el objeto y el ámbito de aplicación de la Ley y en él se dispone que 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.
- *El Título I: El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación*: Este título define, siguiendo las indicaciones de las Directivas de referencia, los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como las de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y acciones positivas. Asimismo, determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad.

- *El Título II: Políticas públicas para la igualdad:* Este título se compone de dos capítulos:
  - En el Título Segundo, Capítulo Primero, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas. También se consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos, con las consiguientes modificaciones en las Disposiciones adicionales de la Ley Electoral, regulándose, asimismo, los informes de impacto de género y la planificación pública de las acciones en favor de la igualdad, que en la Administración General del Estado se plasmarán en un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.
  - En el Capítulo II de este Título se establecen los criterios de orientación de las políticas públicas en materia de educación, cultura y sanidad. También se contempla la promoción de la incorporación de las mujeres a la sociedad de la información, la inclusión de medidas de efectividad de la igualdad en las políticas de acceso a la vivienda, y en las de desarrollo del medio rural.
- *El Título III: Igualdad y medios de comunicación:* Contiene medidas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación social, con reglas específicas para los de titularidad pública, así como instrumentos de control de los supuestos de publicidad de contenido discriminatorio.
- *El Título IV: El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades:* Este título se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- *El Título V: El principio de igualdad en el empleo público:* se compone de cinco capítulos:
  - El Capítulo I regula el principio de igualdad en el empleo público, estableciéndose los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones públicas.
  - El Capítulo II, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado, que se aplica también a los órganos de selección y valoración del personal y en las designaciones de miembros de órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas en cuya capital participe dicha Administración.
  - El Capítulo III de este Título se dedica a las medidas de igualdad en el empleo en el ámbito de la Administración General del Esta-

- do, en sentido análogo a lo previsto para las relaciones de trabajo en el sector privado, y con la previsión específica del mandato de aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Los Capítulos IV y V regulan, de forma específica, el respeto del principio de igualdad en las Fuerzas Armadas y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
  - *El Título VI: Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro:* Está dedicado a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios, con especial referencia a los seguros.
  - *El Título VII: La igualdad en la responsabilidad social de las empresas:* Se contempla la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, que pueden ser también objeto de concierto con la representación de los trabajadores y trabajadoras, las organizaciones de consumidores, las asociaciones de defensa de la igualdad o los organismos de igualdad. Específicamente, se regula el uso de estas acciones con fines publicitarios. En este Título, y en el marco de la responsabilidad social corporativa, se ha incluido el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, concediendo para ello un plazo razonable. Es finalidad de esta medida que el criterio prevalente en la incorporación de consejeros sea el talento y el rendimiento profesional, ya que, para que el proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección.
  - *El Título VIII: Disposiciones organizativas:* Establece una serie de disposiciones organizativas, con la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres y de las Unidades de Igualdad en cada Ministerio. Junto a lo anterior, la Ley constituye un Consejo de participación de la mujer, como órgano colegiado que ha de servir de cauce para la participación institucional en estas materias.
  - Como se expuso anteriormente, las disposiciones adicionales recogen las 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.

- Las disposiciones finales se refieren a la naturaleza de la Ley, a su fundamento constitucional y a su relación con el ordenamiento comunitario, habilitan para el desarrollo reglamentario, establecen las fechas de su entrada en vigor y un mandato de evaluación de los resultados de la negociación colectiva en materia de igualdad.

### 1.3. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación

#### 1.3.1. Introducción

El Título Primero de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo (en adelante LOIEMH) tiene como rúbrica “*El principio de Igualdad y la Tutela contra la discriminación*” y en el mismo se definen, siguiendo las indicaciones de las Directivas europeas de referencia, los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, las de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y acciones positivas. Asimismo, determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad.

#### 1.3.2. *El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres*

La LOIEMH dispone en su artículo 3 que “*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*”. En el mismo sentido su artículo 4 señala que “*la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas*”.

Se proclama de esta manera como principio básico el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, que 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. El principio de igualdad que la nueva ley consagra tiene la consideración de principio informador del ordenamiento jurídico y, en cuanto tal, ha de integrarse y ser observado en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

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

El artículo 5 de la LOIEMH establece que “*el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos*

*previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”.*

El acceso al empleo viene garantizado en condiciones de igualdad (“se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable”, con lo que está dando por hecho que esa regulación insuficiente deberá adaptarse a la mayor amplitud de miras de esta Ley, delimitando con claridad lo que constituye y lo que no constituye discriminación en la entrada al mercado de trabajo. Así, como diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo, entendida ésta como un requisito esencial y determinante, no habrá de ser valorada como un peor trato en el acceso al empleo, siempre que tal acto persiga un objeto legítimo y ese requisito exigido sea proporcionado (art. 5 párrafo 2).

#### *1.3.4. Discriminación directa e indirecta*

El art. 1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de la Asamblea General de Naciones Unidas definió en 1979 la discriminación por razón de sexo como «*toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera*». Esta definición comprende toda diferencia de trato que, con intención o sin ella, sea desfavorable para cualquier persona por razón de su sexo, siendo un obstáculo para que goce y ejerza plenamente sus derechos en cualquier ámbito, sea público o privado. Esta definición implica, además, efectos de carácter colectivo: las personas integrantes de los grupos discriminados son objeto de discriminación no como individuos, sino por su pertenencia al grupo. Así, el tratamiento peyorativo que recibe se hace extensivo a todas las personas integrantes del mismo y a todos los aspectos de la vida social, de tal manera que la marginación, inconscientemente, tiende a perpetuarse sin que necesariamente afecte individualmente.

El concepto de discriminación referido a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres ha sido definido por el Tribunal Constitucional en la STC 324/2006 como «*una lesión directa del artículo 14 de la Constitución a través de una conducta que tenga un resultado peyorativo para la mujer que la sufre, en tanto que ésta ve limitados sus derechos o sus legítimas expectativas por el hecho de ser mujer, sin que concurra ninguna causa justificativa*