



## LEY PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Por José Manuel Reinares Llanos

Asesor Jurídico de ANPE-RIOJA. Secretario Estatal de Acción Social

“Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana e iguales en derechos y deberes”. Esta rotunda declaración está contenida en el artículo 1 de la L.O. 3/2007, de 22 de Marzo (BOE del 23), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que entró en vigor al día siguiente de su publicación oficial. El objeto de esta Ley, señala el mismo precepto, radica en “...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”.

Como esta Ley, dictada al amparo de la adecuación a la normativa europea, es un tanto extensa, efectuaremos un extracto de lo más significativo de ella y, en

especial, en lo que afecta al ámbito funcional y en la repercusión en el sistema educativo y en el discurrir de los Centros Docentes.

En este sentido, el Título I (artículos 3 a 13) define los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como las de discriminación directa e indirecta (artículo 6), acoso sexual y acoso por razón de sexo (artículo 7), discriminación por embarazo y maternidad (artículo 8) y acciones positivas (artículo 11). Asimismo determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (artículo 10) e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad (artículo 12).

El Capítulo II del Título II establece los criterios de orientación de las políticas públicas en materia de educación para la igualdad de género, señalando a tal efecto el artículo 23 que: “...el sistema educativo incluirá, dentro de sus principios de calidad, la



eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros". Asimismo el artículo 24.2 preceptúa las actuaciones que las Administraciones Educativas deben desarrollar para garantizar tal derecho: atención especial en los currículos y etapas educativas, eliminación y rechazo de comportamientos y contenidos sexistas, aplicación en la formación del profesorado, presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes, reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia, etc.

El Título IV 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. Al respecto la medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad, cuya finalidad es el de un "reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares" (artículo 44.3).

Unido a lo anterior, el Título V se ocupa de la igualdad en el empleo público, estableciendo a tal efecto el Capítulo I, artículo 51, unos criterios de actuación de las AA.PP. en tal sentido, así como en el Capítulo II la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados a ella, siendo lo más destacado, derivado de tal principio, el equilibrio entre ambos sexos en la formación de tribunales y órganos de selección (artículo 53), así como la necesidad de un informe de impacto de género en la aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para acceso al empleo público (artículo 55).

Las Disposiciones Adicionales de la Ley recogen las diversas modificaciones de preceptos de Leyes vigentes necesarias para su acomodación a las exigencias y previsiones de la misma, siendo las más destacables las que afectan al Régimen Electoral General (L.O. 5/1985, de 19 de Junio) –D.A. Segunda–, en cuanto a la garantía de presencia equilibrada en las candidaturas electorales (al menos 40% de cada sexo); al Estatuto de los Trabajadores (R.D.L. 1/1995, de 24 de Marzo) –D.A. Décimo Primera–,

en cuanto a la adaptación de permisos laborales para cumplir la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; a la Ley General de Seguridad Social (R.D.L. 1/1994, de 20 de Junio) –D.A. Décimo Octava–, en cuanto a la garantía de situaciones protegidas y prestaciones para ejercitar la referida conciliación; y, sobre todo, en cuanto afecta a la esfera funcionarial, a la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública (Ley 30/1984, de 2 de Agosto) –D.A. Décimo Novena–, con respecto a la modificación de algunas medidas, estableciendo aquéllas que tienen carácter básico, es decir, que deben adoptarse por todas las AA.PP., siendo las más destacadas las siguientes:

- Excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de familiar enfermo o discapacitado a cargo hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- Excedencia por razón de violencia de género de la mujer funcionaria.
- Permiso de 15 días por nacimiento, acogimiento o adopción de hijo a disfrutar por el padre, también llamado de paternidad. Tiene carácter de básico.
- Acumulación del tiempo del permiso de lactancia en jornadas completas.
- Permiso de guarda legal (o de disminución de jornada) en caso de menor de 12 años o de persona mayor o discapacitada que no desempeñe actividad retribuida.

Para finalizar, es preciso comentar que habrá que esperar al desarrollo reglamentario de la Ley por el Gobierno, previsto en la Disposición Final Tercera, para ver el verdadero alcance y repercusión de la misma, así como al grado de cumplimiento de las CC.AA. para desarrollar las medidas contenidas en referida Ley.

