

ANÁLISIS DE LA LEY DE LA GENERALITAT VALENCIANA 9/2003, DE 2 DE ABRIL, DE IGUALDAD Y DE LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES Y

I.- Datos en diferentes materias relacionadas con la igualdad de género en España

1.- Mujer y violencia de género El balance es demoledor: más de 1000 mujeres han sido asesinadas desde que se tienen registros (2003). Además, no se observa que exista una tendencia decreciente, dado que en 2019 se ha superado ya en el mes de octubre el total de víctimas del año 2018 por completo (51 víctimas en octubre 2019 frente a 46 en 2018). En España, en 2018, se denunciaron un total de 1.702 violaciones, lo que implica que cada cinco horas, una mujer denuncia en España una violación.

2.- Mujer y mundo laboral. El salario medio en España difiere entre mujeres y hombres: mientras en el caso de los hombres el salario medio anual para 2018 fue de 26.391,84 euros, en el caso de las mujeres dicha cifra ascendió a los 20.607,85 euros (diferencia de casi 6.000 euros brutos anuales). Esta tendencia se repite tanto en los salarios medios anuales por contratos a jornada completa, como en los de jornada parcial. Como consecuencia directa de esta diferencia salarial, observamos que la tasa de pobreza y exclusión social en 2018 en hombres era del 25%, mientras que, en el caso de las mujeres, dicho porcentaje asciende al 27%. Del mismo modo, las pensiones medias de mujeres son inferiores a las de los hombres según datos de 2018 (791 euros las de las mujeres, frente a los 1.211 euros de las correspondientes a los hombres), aunque la tendencia en el caso de las pensiones de mujeres es ascendente, dado que, históricamente, su incorporación al mercado laboral ocurre con posterioridad a la de los hombres. En 2012, el porcentaje de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX-35 en España era del 11%. Este dato, en 2019, ha ascendido hasta el 24%, pero sigue lejos de mostrar una paridad real.

3.- Mujer y conciliación y corresponsabilidad Las mujeres representan el 95% de trabajadores/as que escogieron reducir jornada por cuidado de hijos/as o personas ancianas. Además, más de dos millones de mujeres trabajan a tiempo parcial, frente a los 727.100 hombres que disponen de este tipo de contratos. Si nos basamos en los datos del Instituto Nacional de Estadística, observamos que los hombres dedican, de media, un mayor número de horas semanales al trabajo remunerado (39,7 horas) frente a las mujeres (33,9 h). Si hacemos el mismo análisis en lo que respecta al trabajo no remunerado (es decir, tareas domésticas, cuidado de hijos/as, personas ancianas, etc.), la tendencia se invierte: las mujeres de media pasan semanalmente 26,5 horas desempeñando estas labores, mientras que, en el caso de los hombres, el número de horas dedicadas desciende a 14 semanales. Si observamos los datos relativos a actividades diarias realizadas, llaman la atención algunas cifras. Preguntados ambos sexos si diariamente desempeñaban tareas domésticas, el 32,9 de hombres respondió de manera afirmativa, mientras que en el caso de las mujeres el porcentaje asciende al 77,5%.

4.- Mujer y educación Respecto a la plantilla de profesorado, el 66,5% de todo el profesorado es mujer. Este porcentaje aumenta al 71,9% en las enseñanzas no universitarias y cae hasta el 41,3% en la educación universitaria. La brecha de género en las disciplinas científico-tecnológicas se observa en el alumnado, tanto en las enseñanzas de FP, como en las carreras universitarias. Por ejemplo, las mujeres matriculadas en el Certificado de Profesionalidad de grado medio de informática son el 8%, descendiendo hasta el 4,9% en el caso de Electricidad y electrónica superior (Certificado de Profesionalidad superior). En cuanto a grados, el 12,2% matriculado en el grado de Informática y el 28,4% de los grados de Ingeniería, industria y construcción son mujeres (estos dos últimos datos corresponden al curso 2017-2018). En cuanto a resultados académicos, como regla general, las mujeres obtienen mejores resultados que los hombres tanto en secundaria como en bachillerato. El número de mujeres matriculadas en estudios de grado y máster es superior al de hombres y, si se considera el conjunto de la educación superior universitaria y no universitaria, el 51,9% de las mujeres de 25 a 29 años ha finalizado estudios superiores, 11 puntos porcentuales por encima de los varones de ese mismo grupo de edad (40,9%). Asimismo, las tasas de abandono escolar temprano son más bajas entre ellas (14% frente al 21,7% de los chicos en 2018). Estas últimas cifras presentan una “feminización” de la educación (especialmente superior), pero esto contrasta con la “masculinización del mercado laboral”, donde las mujeres tienen peores tasas de empleabilidad en todos los niveles de formación entre los 25 y los 64 años, según datos de 2018. Las tasas de paro, cuando se restringen al grupo de mujeres entre 25 y 34 años, no solo no mejoran, sino que aumentan más de tres puntos porcentuales en total y hasta 10 para aquellas que no han alcanzado la primera etapa de la educación secundaria.

5.- Mujer y ciencia Con la finalidad de medir la evolución de las mujeres en el campo de la ciencia, el Ministerio de Ciencia presentó en 2019 un informe sobre igualdad de género en el que mostraba que la proporción de mujeres en el conjunto del personal investigador en España (en equivalencia a jornada completa) era del 41%, acercándose a la paridad.

II.- La Ley de la Generalitat Valenciana 9/2003 de 2 de Abril, de igualdad

Principios generales: son contrarios al Ordenamiento jurídico las actuaciones públicas o los comportamientos privados discriminatorios. No toda desigualdad es constitutiva de discriminación. Lo que se prohíbe es la desigualdad que carece de justificación objetiva, racional y razonable. Cuando se establezca una diferencia de trato deben emplearse los medios que resulten proporcionados y adecuados o congruentes con los fines que se persiguen.

Principios rectores de la acción administrativa: el establecimiento de medidas para modificar patrones socio-culturales de conducta, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres contrarias al principio de igualdad. Las distintas administraciones públicas adoptarán una estrategia, basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y que responderá a la transversalidad de género.

Los planes de igualdad en las empresas.- Para obtener las correspondientes ayudas previstas para las empresas, sus planes de igualdad tendrán que ser visados por el centro directivo de la administración de la Generalitat Valenciana competente. Además deberá darse información de la evaluación de resultados a mitad del periodo de la vigencia del plan de igualdad, y otro a su finalización.

Se establece el fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación.- En caso de empate en la puntuación obtenida por dos o más empresas a las que les hubiera correspondido la máxima puntuación, tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos de la Generalitat Valenciana. Las proposiciones de los licitadores que con la solvencia técnica de la empresa presenten un Plan de Igualdad previamente aprobado, siempre que las mismas igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base para la adjudicación.

El gobierno valenciano remitirá a les Corts un informe con carácter anual sobre la violencia de género sobre las mujeres en la Comunidad Valenciana. Se establece el Consejo Valenciano de Mujeres como órgano de participación de carácter asesor. La defensora de la igualdad incardinada en el Sindic de Greuges, para vigilar el cumplimiento de la presente ley de igualdad. Y el Observatorio de género para el estudio e investigación acerca de la violencia de género.

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

La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene su base en los artículos 14 y 9.2 de la Constitución española: **Artículo 14.** “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.” **Artículo 9.2.** “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Recoge los distintos avances relativos al principio jurídico universal de la igualdad entre mujeres y hombres, plasmados en los distintos Tratados Internacionales y Conferencias Mundiales de la Mujer de Naciones Unidas, así como la normativa que a este respecto se ha desarrollado en el seno de la Unión Europea, aprovechando la obligación que tenía nuestro gobierno de transponer a nuestro Ordenamiento Jurídico las siguientes directivas:

- Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2004/113/CE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Tal y como se señala en la exposición de motivos, la mayor novedad de esta Ley radica en la prevención de conductas discriminatorias y en el diseño de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Para ello, se parte del principio de transversalidad, lo cual supone que se tenga en cuenta la perspectiva de género en todas y cada una de las políticas que se pongan en marcha en nuestro Estado, independiente de la materia (educativa, sanitaria, 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.) o el ámbito donde se pongan en marcha. (estatal, autonómico o local). En este sentido, “la Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres”.

Establece los criterios generales de actuación de los poderes públicos: -efectividad del derecho constitucional de igualdad, -igualdad de trato y de oportunidades, - participación equilibrada de hombres y mujeres en las candidaturas electorales, - erradicación de la violencia de género, -consideración de las singulares dificultades en que se encuentran determinados colectivos de mujeres, -conciliación de la vida laboral y familiar, -efectividad del principio de igualdad en las relaciones entre particulares y – lenguaje no sexista.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres adopta una práctica novedosa consistente en definir algunos de los conceptos que contempla en su articulado.

Artículo 3. Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres “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.”

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta “1. Se considera 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. 2. Se considera 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 con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. 3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.”

Artículo 7. Acoso sexual y por razón de sexo “1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. 2. 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. 3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso

sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.”

Artículo 11. Acciones positivas “1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres 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. 2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”.

Capítulo III. **Artículos del 45 al 49.** Planes de Igualdad de las empresas En dicho Capítulo la Ley articula un 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.

Artículo 77. Unidades de Igualdad.- En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia y, en particular, las siguientes: a. Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración. b. Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento. c. Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género. d. Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas. e. Velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.”

Disposición Adicional Primera. Composición equilibrada “A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.”

Aspectos generales de la Ley de Igualdad

- 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.

- Tiene dimensión transversal y, por tanto, proyecta su influencia sobre todos los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística.
- Integra el principio de igualdad y la perspectiva de género en la ordenación general de las políticas públicas y establece los criterios de actuación de todos los poderes públicos en relación con la igualdad.
- Define los conceptos y categorías básicas relativas a la igualdad: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta, acoso por razón de sexo y acciones positivas.
- Establece las garantías procesales para la tutela del derecho a la igualdad de mujeres y hombres, a través de un procedimiento preferente y sumario con inversión de la carga de la prueba. Esto implica que es la persona acusada la que tiene que demostrar que no se produjo ninguna actuación por su parte que se pueda considerar que infringe la Ley.
- 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 como los relacionados con violencia de género o por acoso laboral por razón de sexo.

Medidas novedosas introducidas por la Ley de Igualdad Creación de nuevos organismos Comisión interministerial de igualdad entre mujeres y hombres. Órgano colegiado encargado de coordinar las políticas y medidas adoptadas en los departamentos ministeriales para garantizar la implantación del principio de igualdad. Unidades de igualdad. En los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad.

- 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. Consejo de participación de las Mujeres. Es un órgano colegiado de consulta y asesoramiento. Participarán las organizaciones de mujeres.
- 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.
- 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 crea el permiso de paternidad autónomo y su correspondiente prestación económica.
- 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.

Partiendo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres recogido en el **art.3**, se reitera en el **art. 5** donde se recoge la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo aplicable tanto al ámbito del empleo privado como al del empleo público.

Ámbito de las Administraciones Públicas. La Ley constituye el marco general que permite la adopción de medidas de acción positiva y para facilitar la transversalización de la perspectiva de género se ponen en marcha los siguientes instrumentos: el 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. Dentro de las Administraciones Públicas, hay que destacar, que, además, se consignan en la Ley medidas específicas sobre los procesos de selección y para la provisión de puestos de trabajo en el seno de la Administración General del Estado, incluidas las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y a las Fuerzas Armadas.

Ámbito privado. Destacan las medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, como las que se recogen en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración, así como se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares. En cuanto a la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad dentro del ámbito empresarial éstas deberán ser formuladas y adoptadas dentro de los procesos de negociación colectiva para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Negociación Colectiva. Tras la aprobación de la Ley, la práctica negociadora que se había venido realizando en los últimos años se convierte en obligatoria a tenor de lo expuesto en el **artículo 45**. La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación. En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las

personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación.

En materia de conciliación, el trabajador tendrá derecho a adoptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que se llegue con la empresa.

Cabe también la suspensión del contrato de trabajo en supuesto de parto: con una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más por cada hijo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que ambos progenitores trabajen la madre al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre.

Reforma de 2019 La Ley Orgánica de Igualdad se reformó en 2019 mediante el Real Decreto-Ley 6/2019, de 7 de marzo de 2019, introduciendo ciertas modificaciones relevantes en materia de legislación laboral y en relación con el principio de igualdad de oportunidades. Modifica algunas disposiciones de los siguientes textos normativos:

- Modificación De La Ley Orgánica Para La Igualdad Efectiva De Mujeres Y Hombres y De La Ley Sobre Infracciones Y Sanciones En El Orden Social
- Modificación del Estatuto De Los Trabajadores
- Modificación del Estatuto Básico Del Empleado Público
- Modificación de la Ley General De La Seguridad Social
- Modificación de la Ley Del Estatuto Del Trabajo Autónomo.

Amparo Tormo
20-5-2020