



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

Publicación: Día 23 de marzo de 2007, BOE núm. 71.

Entrada en vigor: Al día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, con excepción de lo previsto en el artículo 71.2, relativo a contratos de seguros y de servicios financieros, que lo hará el 31 de diciembre de 2008.

Fecha de esta ficha: 3 de abril de 2007.

Contenido de interés para las EELL:

No obstante ser ésta una ley orgánica, sólo sus disposiciones adicionales primera, segunda y tercera, tienen tal carácter, quedando el resto de preceptos como ley ordinaria.

En la aplicación de esta norma debe tenerse en cuenta la disposición final primera, que explica el fundamento constitucional de su articulado, indicándonos qué preceptos tienen el carácter de legislación básica y cuáles son de aplicación en todo el Estado. Gran parte de los artículos son sólo de aplicación a la Administración General del Estado.

La Ley, además de establecer el régimen jurídico del principio de igualdad entre hombres y mujeres, contiene un gran número de modificaciones de otras normas legales que es de interés conocer y que analizaremos brevemente en cuanto afecten de forma especial a entidades locales, pues no es otra la finalidad que perseguimos a través de estas circulares.

Para facilitar la lectura de esta ficha informativa y dar una idea aproximada del contenido de la Ley, haremos referencia a sus distintos títulos, siguiendo el orden correlativo.

- **Título I**, sobre el principio de igualdad y la tutela contra la discriminación, que desarrolla el artículo 14 de la CE por razón de sexo. De su contenido resaltamos que la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres es un principio informador del ordenamiento jurídico –artículo 4-, que los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que contengan discriminación por razón de sexo se consideran nulos y sin efectos -artículo 10-, y que la tutela judicial efectiva se efectuará ante los Tribunales por el procedimiento preferente y sumario.

- **Título II**, regula las políticas públicas para la igualdad, iniciándose con el artículo 14, que establece los criterios generales de actuación de los poderes públicos, y por tanto también de la Administración Local, entre los que resaltamos los contenidos en los puntos 4 y 11 de este artículo:



“4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.

11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.”

El artículo 16 señala que *“Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan”*, precepto básico que habrá que considerar especialmente en los nombramientos que lleven a cabo los entes locales tras las próximas elecciones municipales (en virtud de lo dispuesto en la DT primera, la Ley no afecta a nombramientos anteriores a su entrada en vigor). Este principio se encuentra definido en la disposición adicional primera, conforme al cual, y en relación al conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Igualmente, contiene previsiones especiales este Título referidas a las entidades locales en el artículo 21.2, sobre colaboración entre Administraciones Públicas, y en el artículo 22, que hace referencia al establecimiento de planes municipales de “organización del tiempo de la ciudad”.

Como acciones administrativas para la igualdad se contienen medidas de política de educación –artículos 23 a 25-, del ámbito artístico intelectual -artículo 26, precepto no básico-, de la política de la salud –artículo 27-, deportes –artículo 29-.... Por ser de mayor interés a las entidades locales, enumeraremos:

a) En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, sufragados total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas (artículo 28.4), que habrán de tener presente especialmente las páginas web de los Ayuntamientos

b) Desarrollo rural, sobre adopción de políticas de igualdad en este ámbito (artículo 30).

c) Las Administraciones públicas tendrán en cuenta en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas, en la definición y ejecución del planeamiento urbanístico, la perspectiva de género, utilizando para ello, especialmente, mecanismos e instrumentos que fomenten y favorezcan la participación ciudadana y la transparencia -artículo 31.3-.

d) En los contratos de las Administraciones Públicas se podrán establecer condiciones especiales para promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo – artículo 33-. De aplicación exclusiva para la Administración General del Estado, se contiene una medida de este tipo en el artículo 34.2.



e) Igualmente podrán establecerse condiciones especiales para promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las subvenciones públicas, pudiendo valorarse medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa... (artículo 35).

- **Título III**, sobre igualdad y medios de comunicación. Dado que este título no tiene tanto interés práctico para Ayuntamientos y excede el objetivo de las circulares de este servicio provincial de asistencia, no procedemos a un mayor análisis.

- **Título IV**, sobre el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, de cuya lectura no extraemos consecuencias de gran interés para el ámbito de las entidades locales, más cuando el título siguiente hace referencia al principio de igualdad en el empleo público.

- **Título V**, sobre el principio de igualdad en el empleo público. Este título dispone de cinco capítulos, siendo el capítulo I de carácter básico, con un único precepto, el artículo 51, el que establece criterios de actuación de todas las Administraciones Públicas. Nos remitimos a su lectura, si bien queremos poner de manifiesto que queda como criterio de actuación el promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración. A los efectos de esta Ley (disposición adicional primera a la que ya nos hemos referido), 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. Sobre este punto queremos hacer notar que para la Administración General del Estado este criterio pasa a ser norma obligada para sus tribunales, en los términos del artículo 53.

Los capítulos II y III establecen previsiones exclusivas para la Administración General del Estado, en relación a la composición de tribunales como ya hemos indicado, la designación de los titulares de órganos directivos y representantes del Estado, acciones formativas e incluso vacaciones. En este sentido el artículo 59 señala que “...cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan” Para las entidades locales aragonesas, y por el juego de la equivalencia de condiciones recogida en el artículo 239 LALA y el sistema de fuentes en materia de vacaciones, que hace de aplicación la normativa de la función pública aragonesa, tal derecho ya había sido reconocido en el Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario, publicado por Orden de 6 de septiembre de 2006 -BOA núm. 113-.

Los capítulos IV y V hacen referencia a fuerzas armadas y fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado.

- **Título VI**, sobre igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro, debe ser tenido en cuenta en la prestación de servicios públicos municipales, que deberán



cumplir el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo.



- **Título VII**, relativo a la igualdad en la responsabilidad social de las empresas y el **Título VIII**, relativo a Disposiciones organizativas, contienen el régimen de aplicación en ámbitos que exceden del mundo local en sentido estricto. Como excepción, aludimos al artículo 75, que obliga a la presencia de mujeres en Consejos de Administración, estableciendo un plazo de 8 años para que se cumpla la presencia equilibrada, lo que incidirá necesariamente también en las empresas locales o participadas por éstas.

- **Disposiciones adicionales:** Hay 31 disposiciones adicionales que contienen un gran número de modificaciones legislativas a las que aludiremos a continuación, en cuanto afectan directamente al ámbito de actuación de las entidades locales.

- Modificación de la [Ley Orgánica de Régimen Electoral General](#), contenida en la disposición adicional segunda, introduciendo un nuevo artículo, el 44.bis, que afecta a las candidaturas electorales, que deberán tener composición equilibrada de mujeres y hombres, y que producirá sus efectos ya en las próximas elecciones locales para municipios de más de 5.000 habitantes y al resto a partir de 1 de enero de 2011. No será de aplicación el artículo 44.bis a los municipios de menos de 3.000 habitantes, conforme el nuevo párrafo que se introduce en el artículo 187.2.
- Modificaciones de la [Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública](#), disposición adicional decimonovena. Del gran número de preceptos de esta Ley que se modifican sólo tienen carácter básico algunos párrafos del art. 30.3 y el referido a la modificación del artículo 30.1.a) sobre permiso por nacimiento, que eleva a 15 días el permiso del padre por nacimiento. Este permiso, para la Administración del Estado tiene carácter retroactivo, pudiendo acogerse a él a los hechos causantes originados y vigentes a 1 de enero de 2006 (disposición transitoria sexta). El resto de modificaciones de esta Ley no tienen carácter básico pudiendo ser invocadas exclusivamente con carácter supletorio a falta de norma autonómica expresa. Por este motivo y por la inmediata publicación del Estatuto Básico del Empleado Público, ya aprobado en las Cortes Generales, no nos extendemos en comentar los cambios legislativos en esta materia, sin perjuicio de que acompañemos cuadro aclaratorio de las modificaciones (si quiere ver este cuadro haga doble clic sobre el siguiente icono)



Este permiso de paternidad tiene un importante cambio en cuanto a la percepción de retribuciones, similar al permiso de maternidad, de modo que es la Seguridad Social quien corre con el mismo, tal y como se contempla en la modificación de la legislación de Seguridad Social contenida en la Ley Orgánica que estamos comentando.

- Modificación del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), disposición adicional décimo primera, que, entre otras modificaciones, contempla como causa de suspensión de contrato la paternidad y el riesgo por lactancia natural. A fin de poder conocer con más detalle las modificaciones acontecidas en el Estatuto de Trabajadores, incorporamos cuadro comparativo de las regulaciones anterior y nueva para facilitar su conocimiento. Para ver este cuadro haga doble clic sobre este icono: 
- Modificaciones de la [Ley General de la Seguridad Social](#), disposición adicional decimoctava, que afectan a las prestaciones de maternidad, paternidad ... A fin de poder conocer con más detalle las modificaciones acontecidas en el régimen de Seguridad Social, incorporamos en documento aparte relación de los cambios observados y nueva para facilitar su conocimiento. Para ver este cuadro haga doble clic sobre este icono: 
- Modificación de la [Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa](#), disposición adicional sexta, en el sentido de reconocer legitimación para la defensa del derecho de igualdad a los afectados y, siempre con su autorización, a sindicatos y asociaciones en defensa de sus afiliados y asociados o a estas entidades directamente si los afectados son pluralidad de personas indeterminadas -añade nueva letra, la m, al art. 19.1 LJ-, además de imponer a las administraciones demandadas la carga de la prueba de ausencia de discriminación en procedimientos en que se aleguen actuaciones discriminatorias por razón de sexo -art. 60.7 LJ-.
- Otras modificaciones, cuyo análisis excede de la finalidad de esta circular, de leyes, se refieren a la Ley Orgánica del Poder Judicial (disposición adicional tercera), Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal (D.A. cuarta), Ley de Enjuiciamiento Civil (D.A. quinta), Ley General de Sanidad (D.A. octava), Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud (D.A. novena), Ley de Prevención de Riesgos Laborales (D.A. duodécima), Ley de Procedimiento Laboral (D.A. decimotercera), Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (D.A. decimocuarta), 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 (D.A. decimoquinta), Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (D.A. decimosexta), Ley de Empleo (D.A. decimoséptima), Ley de Funcionarios Civiles del Estado (D.A. vigésima primera).

Esta ficha ha sido elaborada por D. Jorge Pueyo Moy, Letrado-Jefe del Servicio de Asesoría Jurídica y Dña. Adela Laliena Viñuales, Jefe accidental de la Sección de Recursos Humanos.