

## TEMA 1

**LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES: TÍTULO I: EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN. TÍTULO V: EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO. LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO: TÍTULO II: DERECHOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO. TÍTULO III: TUTELA INSTITUCIONAL.**

**1. ¿Cuál es el único supuesto de discriminación por razón de sexo previsto en la Constitución Española?**

- a) La desigualdad en la composición las listas electorales en las elecciones generales.
- b) La desigualdad entre los hijos e hijas habidos dentro o fuera del matrimonio.
- c) La preferencia del varón en el orden de sucesión en la Corona.
- d) La desigualdad de la mujer en el acceso a ciertos puestos en el Ejército Profesional.

**Respuesta:** 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 com-

para 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. *Solución c)*

**2. ¿Qué Ley ha sido aprobada de manera específica para hacer efectivos los principios de igualdad y no discriminación proclamados en los arts. 9.2 y 14 de la Constitución?**

- a) La Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

- b) La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- c) La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- d) La Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabora el Gobierno.

**Respuesta:** La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en su Exposición de Motivos hace referencia al derecho internacional y a las directivas europeas en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, aún reconociendo todas estas influencias y obligaciones de desarrollo legislativo, el origen de esta norma se debe situar en la necesidad de hacer efectivo el derecho de igualdad reconocido en la Constitución Española de 1978. Así, la citada Ley parte de la realidad de desigualdad que sufren las mujeres que se contradice con la igualdad reconocida en la Constitución de 1978, concretada en sus artículos 9.2 y 14 que conforman el concepto de igualdad constitucional.

*Solución b)*

### 3. ¿En qué Título de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres se definen los conceptos jurídicos básicos relativos a la igualdad?

- a) En el Título Preliminar.
- b) En el Título I.
- c) En el Título II.
- d) En el Título III.

**Respuesta:** En el Título I de la citada Ley se definen, 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.

*Solución b)*

### 4. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico que deberá ser observado:

- a) En la interpretación de las normas jurídicas.
- b) En las primeras etapas de la educación.
- c) Especialmente en el ámbito educativo.
- d) En la fijación de la jurisprudencia por el Tribunal Supremo.

**Respuesta:** El artículo 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres eleva la Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, consecuencia directa de la implementación del denominado “*gender mainstreaming*” a nuestro Ordenamiento jurídico. Para hacer efectivo este principio, se modificó, con anterioridad a la aprobación de la citada Ley Orgánica 3/2007, el apartado 2 de artículo 22 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, en el sentido de que “*el procedimiento de elaboración de anteproyectos de Ley (...) se iniciará en el Ministerio o Ministerios competentes mediante la elaboración del correspondiente Anteproyecto, que irá acompañado por (...) un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se estable-*

cen en el mismo”. En este mismo sentido, y en cuanto a la integración de la dimensión de género en el proceso de elaboración de normas reglamentarias emanadas del Gobierno, se añade un párrafo 1.b) del artículo 24 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, afirmando que “*en todo caso, los reglamentos deberán ir acompañados de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establezcan en el mismo*”. Posteriormente, la Ley de Igualdad de 2007, en su artículo 19, ampliará tal exigencia a “*los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros*”. **Solución a)**

### 5. 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 se denomina:

- Discriminación directa.
- Discriminación indirecta.
- Discriminación negativa.
- Acoso sexual por razón de género.

**Respuesta:** El concepto de discriminación directa se recoge en el art. 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de en la mayor parte de las leyes de igualdad autonómicas, de la siguiente manera «*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*». La discriminación directa por razón de sexo, se debe expresar de forma clara y explícita y debe atender contra el ordenamiento jurídico vigente. **Solución a)**

### 6. La discriminación indirecta se caracteriza:

- Por ser más sutil y difícil de detectar que la discriminación directa.
- Porque no se observa a través de actitudes o comportamientos sino a través de los efectos que ciertas actuaciones o mecanismos de intervención producen.
- Porque la disposición normativa que se aplica es aparentemente neutra pero no lo son sus efectos.
- Todas las respuestas son correctas.

**Respuesta:** La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres recoge el concepto de discriminación indirecta en su art. 6.2 cuando dice que «*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*». La discriminación indirecta se caracteriza por ser mucha más sutil y difícil de detectar que la discriminación directa ya que no se puede detectar, en la medida en que no se puede observar a través de actitudes o comportamientos sino a través de los efectos que ciertas actuaciones o mecanismos de intervención producen. En este caso las disposiciones normativas que se aplican son aparentemente neutrales, pero tienen como resultado la reproducción o el agravamiento de las desigualdades entre mujeres y hombres. El Tribunal Constitucional ya en su Sentencia 41/1999 expresó que «*debe insistirse en la idea de que tanto la discriminación directa como la indirecta, puede ser manifiesta o encubierta, pero mientras la prime-*