

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

1.1. INTRODUCCIÓN

1.2. TÍTULO I: EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

1.2.1. Introducción

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

1.2.3. 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

1.2.4. Discriminación directa e indirecta

1.2.5. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

1.2.6. Discriminación por embarazo o maternidad

1.2.7. Indemnidad frente a represalias

1.2.8. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

1.2.9. Acciones positivas

1.2.10. Tutela judicial efectiva

1.2.11. Carga de la prueba

1.3. TÍTULO V: EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

1.3.1. Introducción

1.3.2. Criterios de actuación de las Administraciones Públicas

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

1.3.4. Medidas de igualdad en el empleo

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

2.1. INTRODUCCIÓN

2.2. EVOLUCIÓN LEGISLATIVA

2.3. ESTRUCTURA Y CONTENIDO

2.4. TÍTULO II: DERECHOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

2.4.1. Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita

2.4.2. Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social

2.4.3. Derechos de las funcionarias públicas

2.4.4. Derechos económicos

2.5. TÍTULO III: TUTELA INSTITUCIONAL

- 2.5.1. Consideraciones generales
- 2.5.2. La Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia de la Mujer
- 2.5.3. El Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer
- 2.5.4. Las Unidades Especializadas de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad
- 2.5.5. Los planes de colaboración

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, 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. Título I: El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación

1.2.1. 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.

1.2.2. 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.

1.2.3. 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*