

### Tema 3

Política de Igualdad de Género. Marco Jurídico vigente en la Administración General del Estado.  
Las Políticas contra la Violencia de Género. Empleo Público y Discapacidad.

#### **POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO. MARCO JURÍDICO VIGENTE EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO**

##### **a) Regulación Constitucional.**

La igualdad por razón de sexo, o igualdad de género, encuentra su fundamento jurídico en la Constitución de 1978. Su artículo 14 establece: “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”.

Esta prohibición de la desigualdad injustificada por razón de sexo, que recoge el artículo 14, viene a ser completada por el artículo 32, que en relación al matrimonio dispone:

1. El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica.
2. La Ley regulará las formas del matrimonio, la edad y capacidad para contraerlo, los derechos y deberes de los cónyuges, las causas de separación y disolución y sus efectos.

En desarrollo de segundo precepto constitucional citado, el artículo 66 del Código Civil establece que “el marido y la mujer son iguales en derechos y deberes”.

Asimismo, el artículo 35 del texto constitucional dispone que “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

##### **b) Ámbito Comunitario**

La igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea. Si bien es cierto que al comienzo, la igualdad solo se tradujo en la igualdad retributiva, hubo de esperar a la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, para indicar que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe



UCESHA

## Temario Personal Laboral Fijo Discontinuo (Bloque I)

integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa se mantiene el principio de igualdad como valor común de la Unión, estableciéndose en el artículo 8 del TFUE que la Unión, en todas sus acciones, se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.

Por otra parte, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2007 establece la igualdad entre hombres y mujeres en el artículo 23, a cuyo tener:

“La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”.

Además del contenido del Tratado, es necesario indicar que el concepto de igualdad de género se contiene en otras manifestaciones como son las Directivas Comunitarias sobre la materia. Entre ellas, hay que destacar la aprobación del principio de igualdad de trato entre los hombre 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; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, que han sido traspuestas a nuestro ordenamiento a través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### **c) Ámbito Internacional.**

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en la generalidad de los textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca:

- La Carta de las Naciones Unidas, de 26 de junio de 1945.
- La Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948.
- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidad en diciembre de 1979 y ratificada por



UCESHA

## Temario Personal Laboral Fijo Discontinuo (Bloque I)

España en 1983.

- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) donde nace el concepto de mainstreaming (traducido como transversalidad o perspectiva de género).
- Agenda 2030 para el desarrollo sostenible que consagra su objetivo de desarrollo sostenible 5 a lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas, a través de la consecución de 5 metas.

### **d) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Estructura: La ley contiene 78 distribuidos en un Título Preliminar y 8 Títulos:

Título Preliminar. Objeto y ámbito de la Ley.

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

Título II. Políticas públicas para la igualdad.

Título III. Igualdad y medios de comunicación.

Título IV. El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

Título V. El principio de igualdad en el empleo público.

Título VI. Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Título VII. La igualdad en la responsabilidad social de las empresas.

Título VIII. Disposiciones organizativas.

31 disposiciones adicionales, 12 disposiciones transitorias, 1 disposición derogatoria y 8 disposiciones finales.

Objeto: Artículo 1.1 señala “Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto 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 del artículo 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más



UCESHA

## Temario Personal Laboral Fijo Discontinuo (Bloque I)

democrática, más justa y más solidaria”.

**Ámbito de aplicación:** Artículo 2.1 “Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo”

Artículo 2.2 “Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia”.

### Principio de igualdad y su tutela.

Según el artículo 3 de la Ley, 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

Su artículo 4 señala: “la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico...”

El artículo 6 define la discriminación directa e indirecta, considerando discriminatoria toda orden de esta naturaleza:

Apartado 1 “Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser trata, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Apartado 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”.

El artículo 7 define Acoso sexual y acoso por razón de sexo, considerándolos en todo caso discriminatorios:

Apartado 1 “... 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



UCESHA

## Temario Personal Laboral Fijo Discontinuo (Bloque I)

una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Apartado 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

Además, el principio de igualdad de trato se manifiesta en la incorporación a la ley de una serie de medidas destinadas a su consecución:

- Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias
- Posibilidad de establecer acciones positivas, de carácter temporal, para corregir situaciones de discriminación.
- Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
- Se establece la carga de la prueba ante la alegación de conductas discriminatorias.

### **Políticas para la igualdad.**

En cuanto a las políticas públicas para la igualdad, el texto incluye las siguientes medidas:

- Criterios como la garantía de la efectividad del derecho a la igualdad, su integración en todas las políticas públicas, la colaboración entre Administraciones para su aplicación, la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la toma de decisiones, la erradicación de la violencia contra las mujeres, la protección de la maternidad y situaciones derivadas de ella, el establecimiento de medidas de conciliación de la vida personal/ familiar/labora, la colaboración de las Administraciones Públicas con partidos políticos, agentes sociales y asociaciones de mujeres y el fomento de la igualdad en las relaciones entre particulares.



UCESHA

## Temario Personal Laboral Fijo Discontinuo (Bloque I)

- El principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los poderes públicos.
- Obligación de realizar informe de impacto de género en todos los proyectos de disposiciones generales y en los planes de especial relevancia económica y social que aprueba el Consejo de Ministros.
- Obligación del Gobierno de elaborar periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.
- Obligación de los medios de comunicación de titularidad pública de velar por una transmisión igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres; de reflejar su presencia en los diversos ámbitos de la vida social; de utilizar un lenguaje no sexista y colaborar en campañas institucionales dirigidas al fomento de la igualdad y a erradicar la violencia de género.
- La promoción en los medios de comunicación de titularidad privada de códigos de autorregulación a fin de que se cumpla la legislación en materia de igualdad en todas sus actividades, incluida la publicidad y la venta.
- La publicidad que comporte una conducta discriminatoria se entenderá ilícita, y el Instituto de la Mujer, a través del Observatorio de la Publicidad, podrá ejercer la acción judicial de cesación de publicidad ilícita.
- El establecimiento de condiciones de ejecución de los contratos públicos que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

### Igualdad laboral

Las medidas laborales contempladas en la Ley tienen como finalidad conseguir la igualdad. Entre las principales novedades, destaca:

- Posibilidad de que la negociación colectiva establezca medidas de acción positiva que favorezca el acceso al empleo de las mujeres y la eliminación de situaciones de discriminación en sus condiciones de trabajo.
- Inclusión de la mejora de la formación y la empleabilidad de las mujeres y de su permanencia



UCESHA

## Temario Personal Laboral Fijo Discontinuo (Bloque I)

en el mercado de trabajo, se establecen como objetivos prioritarios de la política de empleo.

- Reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida personal y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres, como por ejemplo a través de la regulación del permiso de paternidad autónoma del de la madre por nacimiento, adopción o acogimiento, establecido en 16 semanas a partir del Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- Planes de Igualdad: Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El Real Decreto-Ley 6/2019 modifica el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 y extendió la exigencia de elaborar planes de igualdad a todas las empresas que tengan 50 o más empleados. Mantiene la obligación de elaborar planes de igualdad las empresas que así se lo exija su convenio colectivo o cuando así se lo imponga la autoridad laboral en el marco de un procedimiento sancionador.

Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, cuya regulación deberá fijarse reglamentariamente, estando obligadas las empresas a inscribir sus planes en el citado registro.

Con posterioridad se ha aprobado el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

- Previsión de que las empresas puedan establecer medidas específicas para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo.

### **Igualdad en materia de Seguridad Social.**

La Ley, entre otras medidas, incluye:

– Reconocimiento de las prestaciones de permiso por paternidad y riesgo durante la lactancia; cómputo como período de cotización efectiva del permiso de maternidad o



UCESHA

## Temario Personal Laboral Fijo Discontinuo (Bloque I)

paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo o se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo.

- Creación de un nuevo subsidio por maternidad para las trabajadoras que no reúnan el período de cotización mínima para acceder a la prestación por maternidad. La cuantía será de un 100% del IPREM y su duración de 42 días naturales a contar desde el parto.

### Igualdad en materia de acceso al empleo público.

La ley, entre otras medidas, incluye:

- Prohibir que las convocatorias de acceso que contengan requisitos que sean perjudiciales para las mujeres o para un colectivo predominantemente femenino.
- La reserva del 40% de plazas para mujeres en cursos de formación y preferencia de cursos de formación a quienes se incorporen al servicio activo después de ejercicio de derechos derivados de la conciliación de la vida personal/ familiar/ profesional.
- La incorporación de la igualdad en las pruebas de acceso al empleo público y en todas las acciones formativas de la AGE.
- El cómputo de permisos, excedencias, reducciones de jornada y demás beneficios a efectos de valoración del tiempo de servicios y otros méritos en la provisión de puestos de trabajo.
- Aprobación por el Gobierno de un Plan de Igualdad en el ámbito de la AGE al inicio de cada legislatura. Actualmente se encuentra en vigor el III Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y en sus Organismos Públicos.

En el III Plan se han integrado los enfoques del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, Pacto de Estado contra la violencia de género y se han incluido los Objetivos de Desarrollo Sostenible “5, Igualdad de género”, “8, trabajo decente” y “10, Reducción de las desigualdades”.

### Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios.

La ley recoge varias disposiciones para garantizar la igualdad en este ámbito:

- Se dispone el cumplimiento de la igualdad en el suministro de bienes y servicios disponibles





UCESHA

## Temario Personal Laboral Fijo Discontinuo (Bloque I)

para el público y del principio de libre elección de la parte contratante, salvo que dicha elección venga determinada por el sexo.

- Prohibición de hacer indagaciones sobre el embarazo de la contratante (salvo por razones de protección de la salud), de considerar el sexo o los costes relacionados con el embarazo y la maternidad como factor de cálculo de primeas y prestaciones en los contratos de seguro o servicios financieros.

El incumplimiento de estas medidas podría conllevar la resolución del contrato, reclamación de la asimilación de primas y prestaciones al sexo más beneficiado o reclamación de indemnización proporcional al perjuicio sufrido.

- En cuanto a la responsabilidad social de las empresas, la ley establece la posibilidad de que las empresas emprendan acción en materia de igualdad, decididas unilateralmente por las empresas o acordadas con la representación de los trabajadores, las organizaciones de consumidores y usuarios, los Organismos de igualdad o las asociaciones de defensa de la igualdad.

### Medidas institucionales y organizativas.

La ley contempla:

- Creación en la AGE de una Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres, como órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad.

- Se crean las Unidad de Igualdad, disponiéndose que 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 sus competencias.

- La Ley crea el Consejo de Participación de la Mujer, como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con el fin esencial de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y



UCESHA

hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo.

### **LAS POLÍTICAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

La Organización de Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial de 1995 reconoció ya que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad y la vida. Esos mismos poderes públicos tiene, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Constitución, la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos dichos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud.

En este sentido, podemos observar las siguientes actuaciones y disposiciones normativas:

#### **El Pacto de Estado contra la violencia de género**

El 28 de septiembre de 2017 el pleno del Congreso de los Diputados adoptó por mayoría el acuerdo para un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, al ratificar el informe aprobado en julio de 2017 por la Comisión de Igualdad.

El Pacto articula sus recomendaciones conforme a los siguientes ejes de actuación:

- a) La sensibilización y prevención.
- b) La mejora de la respuesta institucional.
- c) El perfeccionamiento de la asistencia, ayuda y protección a las víctimas.
- d) La asistencia y protección de los menores.
- e) El impulso a la formación de los distintos agentes.
- f) El seguimiento estadístico.
- g) Recomendaciones a las Administraciones públicas y otras instituciones.
- h) La visualización y atención de otras formas de violencia contra las mujeres.



UCESHA

## Temario Personal Laboral Fijo Discontinuo (Bloque I)

i) El compromiso económico

j) El seguimiento del pacto

Dentro de las actuaciones realizadas tras la aprobación del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, destaca la aprobación del Real Decreto-Ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género, que modifica la Ley de bases del régimen local, la Ley de medidas de protección integral contra la violencia de género y el Código Civil.

### **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.**

#### Objeto

Artículo 1, apartado 1º “La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Apartado 2º “Por esta ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, víctimas de esta violencia.”.

Apartado 3º “La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad”:

Apartado 4º “La violencia de género a que se refiere esta Ley también comprende la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad por parte de las personas indicadas en el apartado primero”.



UCESHA

## Temario Personal Laboral Fijo Discontinuo (Bloque I)

### Medidas de sensibilización, prevención y detención.

La Ley encomienda al Gobierno, la puesta en marcha de un Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género. Asimismo, regula estas medidas en ámbitos concretos:

a) Educativo: Incluirá entre sus fines la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres a lo largo de todas las etapas educativas incluida la enseñanza para personas adultas.

b) Medios de comunicación y de la publicidad: Esta habrá de respetar la dignidad de las mujeres y su derecho a una imagen no estereotipada, ni discriminatoria, considerándose ilícita la publicidad que utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio.

c) Sanitario: Se contemplan actuaciones de detección precoz y apoyo asistencial a las víctimas, así como la aplicación de protocolos sanitarios ante las agresiones derivadas de la violencia de género que se remitirán a los Tribunales correspondientes con el objeto de agilizar el procedimiento judicial. Asimismo, se crea, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, una Comisión contra la Violencia de Género encargada de apoyar técnicamente, coordinar y evaluar las medidas sanitarias establecidas en la Ley.

### Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

a) Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita, es decir:

– A recibir plena información y asesoramiento adecuado a su situación personal, a través de los servicios, organismos u oficinas que puedan disponer las Administraciones Públicas.

– La asistencia integral se reconoce a través de servicios de atención de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral. El presente derecho abarca a los menores que se encuentren bajo la patria potestad o guarda y custodia de la persona agredida, etc...

– Asistencia jurídica gratuita comprende asesoramiento jurídico gratuito en el momento inmediatamente previo a la interposición de la denuncia, y a la defensa y representación gratuitas por el abogado y procurador en todos los procesos y procedimientos administrativo



UCESHA

## Temario Personal Laboral Fijo Discontinuo (Bloque I)

que tengan causa directa o indirecta en la violencia padecida, etc...

b) Derechos laborales y de Seguridad Social. Derechos de las funcionarias públicas: La ley modifica el Estatuto de los Trabajadores para justificar las ausencias de trabajo de las víctimas de violencia de género, posibilitar su movilidad geográfica, la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, la suspensión con reserva de puesto de trabajo, considerándose dicha suspensión como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social y de desempleo, y la extinción voluntaria del contrato de trabajo, etc...

En lo relativo a la acreditación de la condición de víctima se amplía la forma de acreditar esta condición: sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscalía que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, o mediante informe de los servicios sociales, servicios especializados o de acogida, etc...

c) Derechos económicos: La Ley prevé concesión de ayudas sociales, en concreto, una ayuda de pago único a aquellas víctimas que carezcan de rentas superiores el 75% del SMI y que debido a su edad, falta de preparación y circunstancias sociales, tengan especiales dificultades para obtener un empleo, etc...

### **Tutela Institucional.**

Se procede a la creación de dos órganos administrativos:

a) La extinguida Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer. Hoy, sustituida por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

b) Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.

Esta tutela se completará con el establecimiento en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado de unidades especializadas en la prevención de la violencia de género y el control de la ejecución de las medidas judiciales adoptadas y con la elaboración de planes de colaboración que garanticen la ordenación de las actuaciones de los poderes públicos en la prevención, asistencia y



UCESHA

## Temario Personal Laboral Fijo Discontinuo (Bloque I)

persecución de los actos de violencia de género.

- Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

Fue creada por el Real Decreto 438/2008 de 14 de abril y actualmente, denominada Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

Es un órgano con rango de dirección general dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad, cuyo principal objetivo es formular las políticas públicas en relación con la violencia de género a desarrollar por el Gobierno, y coordinar e impulsar cuantas acciones se realicen en dicha materia en coordinación y colaboración con las Administraciones competentes.

Dependen funcionalmente del Ministerio de Igualdad, a través de esta Delegación, las Unidades de Coordinación contra la Violencia sobre la Mujer y las Unidades de Violencia sobre la Mujer, integradas orgánicamente en las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno y en las Direcciones Insulares.

- Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.

Es un órgano colegiado interministerial, adscrito al Ministerio de Igualdad a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, al que corresponde el asesoramiento, evaluación, colaboración institucional, elaboración de informes y estudios, y propuestas de actuación en materia de violencia de género.

Con periodicidad anual remitirá al Gobierno y a las Comunidades Autónomas un informe sobre la evolución de la violencia de Género, con determinación de los tipos penales aplicados y de la efectividad de las medidas acordadas. El Informe destacará asimismo las necesidades de reforma legal.

### **Tutela penal.**

La ley introduce normas de naturaleza penal a fin de endurecer las penas en los supuestos de violencia de género. Así, dentro de los tipos agravados de lesiones, se incluye uno específico que incrementa la sanción penal cuando la lesión se produzca contra quien sea o haya sido la esposa



UCESHA

## Temario Personal Laboral Fijo Discontinuo (Bloque I)

del autor, o mujer que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia. También se castigará como delito las coacciones leves y las amenazas leves de cualquier clase cometidas contra las mujeres mencionadas con anterioridad.

### Tutela judicial.

La ley contempla diversas medidas como:

- a) Creación de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer,
- b) Se crea la figura del Fiscal contra la Violencia sobre la Mujer como delegado del fiscal general del Estado, encargado de la supervisión y coordinación del ministerio Fiscal en este aspecto así como mediante la creación de una sección equivalente en cada Fiscalía de los Tribunales Superiores de Justicia y de las Audiencias Provinciales a las que se adscribirán Fiscales con especialización en la materia.
- c) Se recoge la posibilidad de suspender para el inculpado por violencia de género el ejercicio de la patria potestad, guarda y custodia, régimen de visitas, estancia o comunicación, estableciéndose en todo caso la obligación de que los Jueces se pronuncien sobre la forma en que se ejercerán los derechos anteriormente mencionados.

### **EMPLEO PÚBLICO Y DISCAPACIDAD.**

La Constitución española, en su artículo 14, reconoce la igualdad ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna. A su vez, el artículo 9.2 establece que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitando su participación en la vida política, cultural y social. Por su parte, el artículo 10 consagra la dignidad de la persona como fundamento de la orden política y de la paz social.

En congruencia con estos preceptos, la Carta Magna, en su artículo 49, refiriéndose a las personas con discapacidad, ordena a los poderes públicos que les presten la atención especialidad que requieren y el amparo especial para el disfrute de sus derechos. Cumpliendo este mandato, se



UCESHA

## Temario Personal Laboral Fijo Discontinuo (Bloque I)

dictó la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos como primer instrumento normativo en la materia. Aprobándose posteriormente, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad

La aprobación de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad en el año 2006, posteriormente ratificada por España en 2008, supuso la consagración del cambio de paradigma del enfoque de las políticas sobre discapacidad. El primer paso en la adaptación de nuestra normativa a la Convención se produjo a través de la Ley 26/2011 que creó el Observatorio Estatal de la Discapacidad y autorizó al Gobierno a refundir en un único texto el contenido de las tres leyes, aclarando y armonizando sus disposiciones de acuerdo con los nuevos principios impuestos en la Convención de la ONU, fruto de lo cual aprobó el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, quedando derogadas la Ley 13/1982, de 7 de abril, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre y la Ley 39/2007, de 26 de diciembre.

En el ámbito del empleo, el citado Real Decreto Legislativo clasifica por primera vez los tipos de empleo a través de los cuales las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo: empleo ordinario, de las empresas y Administraciones públicas, incluidos los servicios de empleo con apoyo, empleo protegido, en centros especiales de empleo y enclaves laborales, y empleo autónomo.

Dentro de las medidas dirigidas a facilitar la incorporación de las personas con discapacidad al empleo ordinario cabe destacar la cuota de reserva de puestos de trabajo y los incentivos económicos a la contratación como por ejemplo, subvenciones por contratos, bonificaciones y exenciones de cuotas, deducciones fiscales y subvenciones a la adaptación de puestos de trabajo.

En relación con la cuota de reserva para personas con discapacidad, de acuerdo con el artículo 42 del Real Decreto Legislativo, ha quedado fijada en el 2% de la plantilla para las empresas públicas y privadas que empleen 50 o más trabajadores. Ahora bien, el cumplimiento de la cuota de reserva se puede sustituir por la adopción de las acciones alternativas previstas en el Real Decreto





UCESHA

## Temario Personal Laboral Fijo Discontinuo (Bloque I)

364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de trabajadores con discapacidad.

En el caso de las Administraciones Públicas, el objetivo es el mismo (2% de la plantilla) para lo cual se estableció un cupo de reserva en el acceso al empleo público para personas con discapacidad del 5%.

Más recientemente, La Ley 26/2011, dio una nueva redacción al artículo 59 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (actual Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público) y aumentó el cupo de reserva de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad como mínimo al 7% y estableció, por primera vez con rango legal, una cuota específica para personas con discapacidad intelectual (al menos el 2% de las plazas reservadas a personas con discapacidad).

### **Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.**

#### “Artículo 2. Reserva de plazas para personas con discapacidad en las ofertas de empleo público.

Apartado 1º “En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33%...

Apartado 2º Las plazas reservadas para personas con discapacidad podrán incluirse dentro de las convocatorias de plazas de ingreso ordinario o convocarse en turno independiente.

...”

#### “Artículo 3. Convocatorias ordinarias con reserva de plazas para personas con discapacidad.

... Apartado 2º Con el fin de avanzar en el propósito de conseguir la igualdad de oportunidades, en el supuesto de que alguno de los aspirantes con discapacidad que se haya presentado por el cupo de reserva de personas con discapacidad superase los ejercicios correspondientes, pero no



UCESHA

## Temario Personal Laboral Fijo Discontinuo (Bloque I)

obtuviera plaza y su puntuación fuera superior a la obtenida por otros aspirantes del sistema de acceso general, será incluido por su orden de puntuación en el sistema de acceso general.

Si las plazas reservadas y que han sido cubiertas por las personas con discapacidad no alcanzarán la tasa del 3% de las plazas convocadas, las plazas no cubiertas se acumularán al cupo del 5% de la oferta siguiente, con un límite máximo del 10%...”

### “Artículo 4 Convocatorias en turno independiente para personas con discapacidad.

En el ámbito de la Administración General del Estado, el órgano convocante podrá solicitar al Ministerio de Administraciones Públicas la realización de convocatorias independientes, no supeditadas a las ordinarias en las que las plazas estarán reservadas a personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33%...”

### “Artículo 5 Reserva de plazas en promoción interna.

Apartado 1º Las convocatorias de pruebas selectivas para acceso por promoción interna a cuerpos, escalas o categorías de la Administración General del Estado que se encuentran previstas en el real decreto por el que se aprueba la oferta de empleo público deberán incluir la reserva de un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33%.

Apartado 2º..Las plazas reservadas que queden desiertas se acumularán a las del turno ordinario de promoción interna”.

### “Artículo 6 Reserva de plazas en las convocatorias de personal temporal.

Apartado 1º En las convocatorias para la cobertura de plazas por personal temporal que incluyan fase de oposición y en las que se convoquen 20 plazas o más en un mismo ámbito de participación, se reservará un cupo no inferior al 5% de las plazas en dichos ámbitos para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33%. Las plazas del cupo reservado que queden vacantes se acumularán a las libres...”

### “Artículo 8 Adaptaciones y ajustes razonables.

Apartado 1º En las pruebas selectivas, incluyendo los cursos de formación o períodos de prácticas,



UCESHA

## Temario Personal Laboral Fijo Discontinuo (Bloque I)

se establecerán para las personas con discapacidad con grado de minusvalía igual o superior al 33% que lo soliciten las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempo y medios para su realización, para asegurar que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad.

Apartado 3º La adaptación de tiempos consiste en la concesión de un tiempo adicional para la realización de los ejercicios. Mediante una resolución conjunta de los Ministerios de Administraciones Públicas y de Trabajo y Asuntos Sociales, se establecerán los criterios generales para determinar esa adaptación.

Apartado 4º La adaptación de medios y los ajustes razonables consisten en la puesta a disposición del aspirante de los medios materiales y humanos, de las asistencia y apoyos y de las ayudas técnicas y/o tecnologías asistidas que precise para la realización de las pruebas en las que participe, así como en la garantía de la accesibilidad de la información y la comunicación de los procesos y la del recinto o espacio físico donde estas se desarrollen”.

### “Artículo 9 Adjudicación de puestos de trabajo.

Una vez superado el proceso selectivo, las personas que ingresen en cuerpos o escalas de funcionarios o categorías de personal laboral de la Administración General del Estado y hayan sido admitidos en la convocatoria ordinaria con plazas reservadas para personas con discapacidad podrán solicitar al órgano convocante la alteración del orden de prelación para la elección de las plazas dentro del ámbito territorial que se determine en la convocatoria, por motivos de dependencia personal, dificultades de desplazamiento u otras análogas, que deberán ser debidamente acreditados. El órgano convocante decidirá dicha alteración cuando se encuentre debidamente justificado, y deberá limitarse a realizar la mínima modificación en el orden de prelación necesaria para posibilitar el acceso al puesto de la persona discapacitada”.

### “Artículo 10 Adaptación de puestos

Apartado 1º En las solicitudes de adjudicación de destino correspondientes a pruebas de nuevo ingreso o promoción interna y en las de participación en procesos de provisión, los empleados



UCESHA

## Temario Personal Laboral Fijo Discontinuo (Bloque I)

públicos con discapacidad podrán pedir la adaptación del puesto o de los puestos de trabajo correspondientes...”.

### **Orden Pre/ 1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.**

El objeto de esta orden es establecer los criterios generales para determinar las adaptaciones consistentes en la concesión de un tiempo adicional para la realización de los ejercicios correspondientes a las pruebas selectivas en las que participen personas con discapacidad.

Las pruebas selectivas incluyen los cursos de formación o períodos de prácticas de las mismas, debiendo ser solicitado por al aspirante que participe.

Para poder valorar la solicitud efectuada por el aspirante, el candidato adjuntará el Dictamen Técnico Facultativo emitido por el órgano técnico de calificación del grado de minusvalía competente, acreditando de forma fehaciente, la/s deficiencia/s permanentes que han dado origen al grado de minusvalía reconocido.

La valoración de concesión de tiempos se inspirará en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal y compensación de desventaja.