

TEMA 6.

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACION. EL MARCO NORMATIVO PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y PARA LA PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, LA LGTBIfobia Y LA DISCRIMINACIÓN POR RAZON DE ORIENTACION E IDENTIDAD SEXUAL. ESPECIAL REFERENCIA A LA CAM. -

MARCO NORMATIVO:

L.O.3/ 2007 DE 22 de marzo. Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

L.5/2005 de 20 de diciembre. Integral contra la Violencia de Género de la CAM.

L 3/2016 de 22 de julio. De Protección contra la LGTBIfobia de la CAM.

LEY ORGANICA 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. -

OBJETO: hacer efectivo el derecho de igualdad de trata y oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer.

TITULO OCTAVO: establece una serie de disposiciones organizativas para la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad de hombres y mujeres y de Unidad de Igualdad en cada Ministerio.

TITULO I:

ART. 3.- Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente las derivadas de la maternidad, la sunción de obligaciones familiares y el estado civil.

ART. 4.- Integración del Principio de Igualdad en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

ART.5.- 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.

ART.6.- Discriminación directa e indirecta

-Se considera Discriminación directa por razón de sexo la situación en que una persona pudiera ser o haya sido tratada en atención a su sexo, de manera menos favorable que en otra situación comparable.

-La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja con respecto a personas de otra, salvo que dicha disposición pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima.

-En cualquier caso, lo es, toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

ART.7.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

ART.8.- Discriminación por embarazo o maternidad, todo trato desfavorable.

ART.9.- Indemnidad frente a represalias. Cualquier trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso destinados a impedir la discriminación y exigir el cumplimiento del principio de Igualdad.

ART. 10.- Consecuencias jurídicas de las conductas de discriminación por razón de sexo.

ART.11.- Acciones positivas. Con el fin de hacer efectivo el derecho de Igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas para corregir situaciones patentes de desigualdad.

También las personas físicas y jurídicas podrán adoptar medidas.

ART.12.- Tutela judicial efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la Igualdad entre hombres y mujeres incluso tras la terminación de la relación que ha supuesto discriminación.

ART.13.- Prueba.

Corresponde a la persona demandada probar la ausencia de discriminación. Así, el órgano judicial podrá recabar, a instancia de parte si lo estimase, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

Lo anterior no será de aplicación en procesos penales.

LEY 5/2005 de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la CAM. -

HITOS EN LA CAM:

- EN 2001 se aprueba el Programa de Acciones contra la Violencia de Género (2001-2004) que desarrolló acciones importantes en las áreas de Prevención, Atención y apoyo a las víctimas y Cooperación y Coordinación institucional. Y permitió sentar la Bases de una Rede de Asistencia y Protección para las mujeres víctimas de Violencia de Género.
- La creación por Decreto 256/2003 de 27 de noviembre del OBSERVATORIO REGIONAL DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

TITULO II.-

Organización administrativa y tutela institucional

CAPITULO II.- Tutela institucional

ART. 34 EL Observatorio Regional para la Violencia de Género

-Órgano integrador de las políticas contra la Violencia de Género

-Creado por Decreto 256/2003 de 27 de noviembre, tiene naturaleza de órgano colegiado

-Cuenta con un Consejo Asesor como órgano consultivo y de

asesoramiento

-Redactará un informe anual

ART.36 Sistema autonómico de asistencia a las víctimas de Violencia de Género.-

Compuesto por:

-La Red de Puntos Municipales del Observatorio Regional que actuará de forma coordinada con la Red de Oficios Judiciales locales y de Distrito.

-Red de Centros y Servicios para mujeres de la Comunidad de Madrid

El sistema prestará también asistencia a los hijos e hijas menores y personas dependientes de la mujer víctima de Violencia de Género.

LEY 3/2016 de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBIfobia y la discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la CAM.-

TITULO I

Medidas en materia de no discriminación por razón de orientación e identidad sexual o por expresión de género

CAPÍTULO I Disposiciones generales en materia de no discriminación.-

ART.7. Igualdad de trato

ART.8. No discriminación por motivos de orientación sexual e identidad o expresión de género

CAPÍTULO II

ART.10. Apoyo y protección a pesonas LGTBI y su entorno familiar.

-CAM garantizará, mediante las organizaciones LGTBI regionales y el Programa de Información y Atención LGTBI la información, atención, formación, sensibilización y asesoramiento especializado en relación a las presonas LGTBI, con especial atención a su entrono familiar y relacional.

-CAM realizará actuaciones de promoción y defensa de los derechos de las personas LGTBI, realizando a tal efecto campañas de sensibilización a

la sociedad en general, y al tejido empresarial en particular.

-CAM garantizará que todos los profesionales , públicos o privados, que trabajen dentro de su ámbito territorial, cumplan el principio de igualdad y no discriminación

-La administración autonómica, en el ámbito de sus competencias, desarrollará políticas activas de apoyo y visibilización de las asociaciones y organizaciones LGTBI legalmente constituídas que realizan actividades de apoyo a personas LGTBI y su inclusión social.

CAPITULO IV

Medidas de actuación en el ámbito de la Administración

ART.17 Documentación.-

Las Administraciones públicas de la CAM, en el ámbito de sus competencias, deberán adoptar todas las medidas necesarias para que la documentación administrativa, en todas las áreas contempladas en la presente Ley, sean adecuadas a la diversidad sexual y afectiva de las personas LGTBI y a la heterogeneidad del hecho familiar.

En virtud del principio de privacidad, se garantizará la confidencialidad sobre la identidad de género manifestada por las personas LGTBI

CAPITULO XIII

Medidas en el ámbito laboral.-

ART. 40 Políticas de fomento de la igualdad y no discriminación en el empleo

ART.41 Medidas y actuaciones.-

1.- El departamento competente en materia de trabajo debe:

-Garantizar de un modo real y efectivo la no discriminación

-Impulsar actuaciones y medidas de difusión y sensibilización, así como códigos de conducta y protocolos de actuación

-Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que permitan medir la verdadera inclusión de las personas LGTBI.

-Reconocer e incluir la heterogeneidad del hecho familiar en cualquier

medida de conciliación y gestión del tiempo de trabajo.

2.-La Consejería competente en materia de trabajo incorporará en sus planes de formación materias sobre la igualdad de las personas LGTBI

3.- La Administración autonómica promoverá la elaboración de estudios en los que se visibilice la situación de las personas LGTBI y se garanticen la confidencialidad y la privacidad de los datos de las personas

4.- La CAM podrá establecer mecanismos para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo

5.- Los servicios públicos de empleo deberán velar específicamente por el respeto del derecho de igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo

6.- La CAM no contratará ningún servicio con empresas privadas condenadas por sentencia firme por ilícitos contra la orientación sexual e identidad de género

ART.42 La realidad LGTBI en el ámbito de la responsabilidad social empresarial.-

-La estrategia madrileña de responsabilidad social empresarial, incluirá medidas destinadas a promover la igualdad y la no discriminación

-El sistema de evaluación por el que se crea el distintivo de Empresa Socialmente Responsable de la Comunidad de Madrid, con base en el R.D.4972015 de 14 de mayo, incorporará indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI.

-La Administración autonómica divulgará a través de la Consejería competente en materia de asuntos sociales, las buenas prácticas realizadas por las empresas.

ART.43 Plan contra la discriminación en el ámbito laboral

Reglamentariamente se desarrollará un Plan contra la discriminación en el ámbito laboral, público y privado, que contemple medidas de igualdad y no discriminación así como medidas de difusión e información de los derechos de las personas LGTBI, contando con las organizaciones LGTBI, y el Consejo LGTBI así como con las OOS y empresariales.

ART.44 Acoso laboral.-

Se establecerán mecanismos para la detección e intervención en casos de acoso laboral y discriminación. Se establecerán medidas para prevenir y, en su caso, corregir y eliminar estas conductas en los centro de trabajo.

ART.45 Políticas activas de empleo.-

La CAM, en el ejercicio de sus competencias y en lo que no contravenga la normativa estatal., incluirá en los correspondientes Planes de Servicios Integrados para el Empleo así como, en el Plan Anual de Formación para el Empleo previsto en el artículo de la ley 5/2001 de 3 de julio, las medidas de formación, orientación, inserción, y prevención de las exclusión, encaminadas a la inserción y la sostenibilidad en el empleo de las personas con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo.

Los convenios colectivos incluirán la perspectiva de no discriminación por motivos de diversidad sexual y de género.

Se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer la inserción laboral de mujeres trans, así como de jóvenes víctimas de violencia, en su ámbito familiar, debida a su orientación sexual o identidad o expresión de género.

Todo lo anterior será igualmente aplicable al trabajo por cuenta propia.
