

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD  
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD  
**INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**



**6ª Edición      2014-2016**

[www.escuelavirtualigualdad.es](http://www.escuelavirtualigualdad.es)

---

**Curso:**

**"Sensibilización en Igualdad de Oportunidades"**



## **UNIDAD DIDÁCTICA 3: POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN NUESTRO PAÍS**

### **ÍNDICE**

---

- 1. EL DERECHO A LA IGUALDAD EN ESPAÑA. Del reconocimiento constitucional al desarrollo legislativo para el logro de la igualdad real.**
  - 1.1. Constitución de 1978 y Principio de Igualdad.**
  - 1.2. Desarrollo legislativo contra las desigualdades:**
    - 1.2.1. Ley de Conciliación de la Vida familiar y laboral (Ley 39/1999, de 5 de noviembre).**
    - 1.2.2. Ley sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. (Ley 30/2003, de 13 de octubre).**
    - 1.2.3. Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género (L.O. 1/2004, de 28 de diciembre).**
    - 1.2.4. Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (L.O. 3/2007, de 22 de marzo).**
  
- 2. EL PAPEL DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS. Recorrido por los organismos para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**
  - 2.1. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.**
  - 2.2. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.**
  - 2.3. Delegación del Gobierno para la Violencia de género.**
    - 2.3.1. Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.**
  - 2.4. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades**

- 2.4.1. Resumen de los Planes de Igualdad de Oportunidades y sus objetivos.**
- 2.4.2. Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.**
- 2.4.3. Observatorio de la imagen de las mujeres**
- 2.5. Otros Organismos y entidades específicas para la Igualdad.**
  - 2.5.1. Observatorio de salud de las mujeres.**
  - 2.5.2. Unidad de Mujeres y Ciencia. Ministerio de Economía y Competitividad.**
  - 2.5.3. Observatorio contra la violencia doméstica y de género del consejo del Poder Judicial. Ministerio de Justicia.**
  - 2.5.4. Organismos creados por la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

### Para reflexionar...

**"El principio regulador de las actuales relaciones entre los dos sexos –la subordinación legal del uno al otro- es intrínsecamente erróneo y ahora constituye uno de los obstáculos más importantes para el progreso humano; y debiera ser sustituido por un principio de perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros"** John Stuart Mill (1806-1873), quien, junto a su mujer Harriet Taylor Mill (1807-1856), publicó "El Sometimiento de la Mujer" en 1869.

## 1. EL DERECHO A LA IGUALDAD EN ESPAÑA. DEL RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL AL DESARROLLO LEGISLATIVO PARA EL LOGRO DE LA IGUALDAD REAL

---

### *Para poner en práctica...*



Pregunta entre tus familiares y amistades de mayor edad si se acuerdan de las limitaciones que tenían las mujeres en su vida diaria antes de la entrada en vigor de la Constitución Española. ¿Sabías que hasta 1981 los cónyuges no tenían los mismos derechos?



¿Sabías que hasta 1975 existía un permiso específico, por el cual, eran los maridos los que tenían que autorizar a las esposas a la hora de aceptar un trabajo, abrir un negocio, una cuenta bancaria, o aceptar una herencia? No podían iniciar procedimientos legales, suscribir contratos o comprar y vender bienes sin esta autorización. Ni siquiera podía iniciar un viaje de cierta duración sin que lo aprobara su marido.

**Fuente:** [Aposta Revista de Ciencias Sociales](#)



En tu opinión, ¿cuáles son las limitaciones a las que se enfrentan mujeres y hombres en la actualidad? ¿Son diferentes?



¿Por qué crees que ha sido en las últimas dos décadas cuando se han desarrollado leyes que responden a la promoción del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

**Fuente:** [Mujeres en Red](#)

## 1.1. CONSTITUCIÓN DE 1978 Y PRINCIPIO DE IGUALDAD



### ¿Qué es una Constitución?

- 1). Una Constitución es la ley fundamental del Estado. Ha de ser debatida por las y los representantes de la ciudadanía, por una asamblea elegida libremente que represente al pueblo, y cuya misión específica sea la de elaborar la Constitución (Asamblea Constituyente donde reside la **Soberanía Nacional**).
- 2). La Constitución establece el régimen y la forma política del Estado: república parlamentaria, república presidencialista, monarquía parlamentaria, monarquía constitucional, etc.
- 3). Además, para que un texto pueda considerarse como constitucional ha de incluir:
  1. Un **catálogo de derechos y libertades fundamentales**.
  2. Un **sistema de garantías** que hagan eficaces esos derechos y libertades.
  3. Un **sistema de separación o equilibrio entre los distintos poderes del Estado**:
    - El poder legislativo de hacer las leyes (Parlamento o Cortes).
    - El poder ejecutivo de gobernar (Gobierno).
    - El poder judicial de hacer cumplir las leyes (Tribunales de Justicia).
    - Los poderes y prerrogativas del Jefe del Estado (el Rey o la Corona en los regímenes monárquicos), de algunas instituciones importantes y la organización territorial del Estado.
- 4). Se distinguen dos tipos de contenidos en una Constitución:
  - a) Principios y valores constitucionales. Derechos y deberes de la ciudadanía.
  - b) Organización, competencias y funcionamiento de los poderes públicos. Además de determinar la organización del Estado establece las funciones de sus distintos órganos e instituciones del Estado: Gobierno, Parlamento, Tribunales, etc.

Las disposiciones finales, transitorias y derogatorias, completan los textos constitucionales.

Con la desaparición del régimen franquista, de carácter eminentemente patriarcal, las ansias de cambio de la sociedad española incluían también cambios en la vida de las mujeres. El movimiento feminista de estos años se incorporó a las distintas movilizaciones, dando lugar a que las reivindicaciones en torno a las discriminaciones por razón de sexo pasaran a formar parte de la agenda política.

En 1975, declarado por las Naciones Unidas Año Internacional de la Mujer, 24 organizaciones de mujeres elaboraron un manifiesto. Dicho documento recogía un análisis de la situación de las mujeres españolas, desarrollando en detalle temas como educación, legislación, familia, trabajo, sociedad... y que concluía señalando que su situación era peor que en otros países debido al régimen franquista. Destacaba que no existían normas jurídicas que garantizaran el ejercicio de los derechos fundamentales, tanto a las mujeres como a los hombres, sino que existían una serie de discriminaciones legales dirigidas a mantener apartadas a las mujeres de la vida económica, política y social.

En este mismo año, se celebraron en Madrid, del 6 al 9 de diciembre, las Jornadas Nacionales por la Liberación de la Mujer, en las que participaron 500 mujeres, constituyendo el primer encuentro feminista de carácter nacional que tenía lugar en España.

En estas Jornadas se debatieron los problemas de las mujeres españolas desde dos puntos de vista: centrarse exclusivamente en los problemas y discriminación de las mujeres y servir de apoyo al avance en el proceso democrático de la sociedad. Estos dos puntos de vista polarizaron el debate feminista durante los cinco años siguientes en torno a la necesidad o no de mantener una corriente estrictamente feminista independientemente de las organizaciones políticas y sindicales.

En mayo de 1976 tuvieron lugar en Barcelona las *I Jornades Catalanes de la Dona* y, en esta ocasión, participaron más de 4.000 mujeres.

El análisis de los problemas de las mujeres abarcó las siguientes áreas: Educación, trabajo, familia, política, legislación, barrios, medios de comunicación, sexualidad, medio rural y feminismo.

Las reivindicaciones se centraron en la eliminación de toda forma de discriminación, solicitud de educación sexual, planificación familiar y aborto libre y gratuito, cambios en el Código Civil y derogación de leyes como la peligrosidad social (en contra de la homosexualidad), dejando constancia de la falta de interés mostrada por los partidos políticos.

Sin embargo, con posterioridad a la realización de estas jornadas, no hubo acuerdo en cuanto a las actuaciones a realizar. El debate se centraba en la creación de una asociación legal que continuara con el trabajo o la creación de una coordinadora feminista que agrupase a todas las organizaciones presentes. Finalmente, se creó la Coordinadora Feminista Estatal.

El 15 de junio de 1977 se celebró en España la primera consulta popular después de cuarenta y un años. La casi totalidad de los partidos políticos ofrecían un programa político dirigido a las mujeres.

La derecha democrática reconocía la igualdad formal entre hombres y mujeres, la necesidad de una política educativa y cultural para la mujer, así como la protección a la familia.

En los liberales y democristianos el programa electoral era similar, aunque algunos hacían referencia a la reforma del derecho de familia y la necesidad de incrementar los servicios sociales.

El partido socialista y el partido comunista, así como aquellos partidos situados a la izquierda del PCE, recogían, al menos en su programa, todas las demandas de las mujeres, propugnando la plena igualdad entre los sexos en los ámbitos jurídico, laboral y familiar, así como la creación de servicios colectivos, que permitieran socializar el trabajo doméstico.



En el terreno educativo los partidos de izquierdas prometían la creación de un sistema plenamente coeducativo e igualitario en todos los terrenos de la enseñanza.

En el aspecto laboral estos partidos incluían condiciones de igualdad para acceder al trabajo remunerado, creación de servicios colectivos (comedores, guarderías...) que facilitarían la incorporación de la población femenina a la esfera pública.

Todas estas reivindicaciones, y las grandes movilizaciones populares que se desarrollaron en torno a la campaña electoral, posibilitaron una importante participación de las mujeres en las mismas, así como el aumento de su conciencia política.

La etapa de la transición política se consolida definitivamente con la elaboración y aprobación de la nueva Constitución en 1978 comenzando dentro del movimiento feminista un debate sobre cuál iba a ser su estrategia política y su relación con las instituciones.



### **Judith Astelarra**

Profesora titular de Sociología. Departamento de Sociología. Universidad Autónoma de Barcelona. "Veinte años de Políticas de Igualdad". Colección Feminismos. Ediciones Cátedra, 2005



### **Celia Amorós**

Catedrática y profesora de Filosofía y Filosofía Moral y Política de la *Universidad Nacional de Educación a Distancia*. Investigadora en el *Centro de Estudios de Género* del Instituto Universitario de Investigación. En el año 2006 fue galardonada con el Premio Nacional de Ensayo: "Algunos aspectos de la evolución ideológica del feminismo en España". En: Borreguero, Concha [et al.] *La mujer española: de la tradición a la modernidad (1960-1980)*. Madrid: Tecnos, 1986, pp. 41-55, recogido en "La mujer española en el Franquismo". Dossier del Instituto de la Mujer Centro de Documentación (1992).

**Fuente:** [E-mujeres](#)



## Artículos relacionados con el Principio de Igualdad recogidos en la Constitución Española

- Artículo 1.1.: "España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, **la igualdad** y el pluralismo político".
- Artículo 9.2.: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".
- Artículo 14: "**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."
- Artículo 23: "1. Los ciudadanos tienen el derecho a participar en los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes, libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio universal.  
2. Asimismo, tienen derecho a **acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos**, con los requisitos que señalen las leyes."
- Artículo 31.1: "**Todos contribuirán al sostenimiento de los gastos públicos de acuerdo con su capacidad económica** mediante un sistema tributario justo inspirado en los **principios de igualdad** y progresividad que, en ningún caso, tendrá alcance confiscatorio."
- Artículo 32.1: "El hombre y la mujer tienen derecho a contraer **matrimonio con plena igualdad jurídica**."
- Artículo 35: "**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**."
- Artículo 39.2: "Los poderes públicos aseguran asimismo, **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. La ley posibilitará la investigación de la paternidad."

Artículo 139.1: **"Todos los españoles tienen los mismos derechos y obligaciones** en cualquier parte de territorio del Estado."

Artículo 149.1: "El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias:

**La regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales."**

De acuerdo con el texto de nuestra Constitución, la igualdad es un valor superior de nuestro Ordenamiento Jurídico junto con la libertad, la justicia y el pluralismo político tal y como se señala en el Artículo 1.1 de nuestra Constitución **"España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político"**.

El artículo 14 **"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."** recoge el principio de igualdad desde una doble perspectiva: igualdad formal (Igualdad de las y los españoles ante la ley, tanto en el contenido, como en la aplicación de la misma) e igualdad real (supone la aplicación de las medidas necesarias para que la igualdad sea realmente efectiva, removiendo cualquier tipo de obstáculo para su consecución).

Pero es en el artículo 9.2 el que hace una referencia más clara a la **igualdad real** ya que obliga a los poderes públicos a que intervengan de manera activa para remover los obstáculos que impidan la consecución de la igualdad real. **-"Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social"**.

La igualdad ante la ley no garantiza por sí sola la igualdad real, y en este sentido, y a pesar de que en España la normativa es amplia, la práctica diaria demuestra que ambos conceptos no son coincidentes ya que las mujeres aún sufren discriminaciones en los distintos ámbitos de la sociedad.

La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y serán necesarias la puesta en marcha de políticas, programas y acciones dirigidas a poner fin o, al menos contrarrestar, las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

Así, el Tribunal Constitucional considera que "promover la igualdad y remover los obstáculos" es una finalidad propia del Estado Social y Democrático de Derecho. (STC 83/1984 y 8/1986).

En definitiva, a partir del análisis de las diferencias que, por razón de género existen en la sociedad, se tienen que elaborar medidas que corrijan estas situaciones de discriminación con el objetivo de garantizar que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

Por tanto, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en cuanto principio, ha de presidir la actuación de los poderes públicos y, por otro lado, ha de estar presente en el cumplimiento, por parte de estos poderes, de los objetivos que son propuestos en materia de igualdad de género.

Con lo cual, el órgano legislador debe transformar el principio de Igualdad en deberes para la Administración que supongan obligaciones jurídicas, mediante la imposición de sanciones por incumplimiento de las medidas que la Ley propone en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. A partir de ahí, será el órgano judicial competente el encargado de velar por la aplicación correcta de dicho principio.



### Para consultar

"La Constitucionalización de los Derechos de Género" de María Durán Febrer (Abogada, ex-presidenta de la Asociación de Mujeres Juristas Themis, ex-secretaria de European Women Lawyers Association).

**Fuente:** [Mesa redonda: "Género y Constitución española"](#)

"Género y Constitución Española" de Teresa Freixes (Catedrática de Derecho Constitucional en la Universidad Autónoma de Barcelona y Catedrática Jean Monnet de Derecho Constitucional Europeo. Pertenece al "Réseau UE d'experts indépendants en matière des droits fondamentaux" de la Unión Europea).

**Fuente:** [Red Feminista de Derecho Constitucional](#)

## 1.2. DESARROLLO LEGISLATIVO CONTRA LAS DESIGUALDADES:

### 1.2.1. LEY DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL (LEY 39/1999, DE 5 DE NOVIEMBRE)

#### *Para poner en práctica...*



¿Cuántas parejas conoces en las que la mujer haya cedido parte del permiso de maternidad a su pareja? ¿Sabías que esto se podía hacer?



¿Cuántas mujeres conoces que hayan solicitado una reducción de jornada para el cuidado de familiares? ¿Cuántos hombres?



### Para consultar

**Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida familiar y laboral.**

**Fuente:** [Boletín Oficial del Estado](#)



**A nivel internacional es interesante observar diferentes hitos en esta materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar**

## **NACIONES UNIDAS. IV CONFERENCIA MUNDIAL DE LA MUJER**

En la **IV Conferencia Mundial de la Mujer** celebrada en Beijing (Pekín, 1995), se modificaron los análisis y propuestas existentes hasta esta fecha sobre la conciliación y se plantea desde el desigual uso del tiempo entre mujeres y hombres. Desde este nuevo planteamiento, resulta necesario tener en cuenta la vida privada, pasando a tratarse la conciliación desde una triple perspectiva: Vida Personal, Familiar y Laboral.

La Plataforma de Acción aprobada en esta Conferencia relaciona la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la necesidad de flexibilizar los horarios con objeto de tener tiempo para la educación y la formación, el empleo remunerado, las responsabilidades familiares, las actividades voluntarias, el descanso, ...

En último lugar, señalar que en esta Conferencia se incluyó el compromiso de los gobiernos para la realización de "actividades para medir y comprender mejor el tipo, alcance y distribución del trabajo no remunerado, particularmente el de atención a las personas dependientes" y cuantificarlo para determinar su valor. Este aspecto tiene gran importancia ya que se rompe con la visión tradicional del trabajo reproductivo y doméstico como trabajos carentes de valor, implicando un reconocimiento por parte de la sociedad.

## **UNIÓN EUROPEA**

La **Unión Europea** desarrolla sus políticas de conciliación a través del impulso de modificaciones legislativas, fiscales y políticas que inciden específicamente en la vida laboral y familiar.

Dentro de la Carta Comunitaria de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores (1989) se indica que "deben elaborarse medidas que permitan a los hombres y a las mujeres reconciliar las obligaciones profesionales y laborales".

Estas medidas se dirigen en un doble sentido:

- El incremento y/o mantenimiento de las mujeres en el mercado laboral.
- La incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares.

Desde la aprobación de la Carta hasta 1995, se han aprobado distintos instrumentos normativos, que contribuyen a facilitar la conciliación **DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**, como por ejemplo:

- **La Directiva 92/85 de la CEE**, sobre la mejora de la seguridad y de la salud de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, que establece una serie de requisitos mínimos para las mujeres que se encuentren en estas condiciones, así como una licencia mínima retribuida por maternidad, y una protección contra el despido.
- **La Directiva 96/34 de la CE**, sobre el permiso parental, estableciendo específicamente dicho permiso como derecho individual de trabajadoras y trabajadores.
- **La Directiva 97/81 de la CE**, sobre el trabajo a tiempo parcial, que tiene un doble propósito: por un lado, evitar cualquier forma de discriminación contra los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial y, por otro, facilitar el desarrollo del trabajo contribuyendo así, a su organización más flexible.
- **Directiva 2002/73**, que modifica la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo. En ella se establecen garantías para que las madres y padres que ejerzan sus derechos parentales tengan protección ante despidos, la reserva del puesto de trabajo, o de condiciones equivalentes, y a las mejoras en las condiciones de trabajo que se hubieran hecho efectivas durante su ausencia.
- **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación se recoge que al término de un permiso de maternidad, paternidad u adopción, las y los trabajadores tendrán derecho a:
  - reincorporarse a su puesto de trabajo o uno equivalente, en condiciones que no les resulten menos favorables;
  - beneficiarse de las mejoras en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.
- **Directiva 2010/18/UE** del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por **BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE**. En esta Directiva se recoge que todos los trabajadores, ya sean hombres mujeres, e independientemente de su tipo de contrato (indefinido, temporal, a tiempo parcial o interinidad) tienen derecho a un permiso parental por motivos de nacimiento o adopción de una hija o hijo. Este permiso tendrá una duración mínima de cuatro meses y debe poder ser utilizado plenamente por cada trabajador. Se podrá transferir al otro progenitor, siempre y, cuando, cada

progenitor conserve al menos un mes de los cuatro meses. Y, se puede tomar hasta que el menor tenga una edad determinada (se recomienda hasta los 8 años).

- **Directiva 2010/41/UE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo. Sustituye a la Directiva 86/613/CEE que será derogada en el 2012 y recoge que las mujeres que ejerzan una actividad autónoma, así como sus cónyuges o parejas de hecho que contribuyan a la actividad de los trabajadores autónomos, podrán beneficiarse de un subsidio por **maternidad** de al menos 14 semanas. Además, durante la interrupción de sus servicios debido a la maternidad, deben poder tener acceso a los **servicios que ofrezcan sustituciones** y a los servicios sociales existentes a nivel nacional. La prestación de estos servicios puede sustituir total o parcialmente el subsidio por maternidad.

Por otro lado, tal y como hemos visto en la unidad 2, existen instrumentos de carácter político dirigidos a promover la igualdad de género en el marco de la unión europea que inciden también en este tema de la conciliación.

- **El IV Programa de acción comunitaria a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** (1996-2000), que tiene el objetivo de potenciar la conciliación, ofreciendo apoyo financiero para el intercambio de información y buenas prácticas a nivel europeo.
- **La Resolución del Consejo, de 29 de junio de 2000**, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, que recoge medidas dirigidas a los Estados miembros y a los agentes sociales para una flexibilización horaria y organizativa del trabajo, y la ampliación de los servicios de cuidados a personas dependientes. Además, en esta Resolución se define la conciliación como contenido fundamental del principio de igualdad.
- **El V Programa "Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres"** (2001-2005), en su objetivo 3.3.1: Mejorar el conocimiento y vigilar la aplicación de la legislación existente en el ámbito social (permiso parental, protección de la maternidad, tiempo de trabajo, etc).
- **El Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010)** considera que la conciliación de la vida familiar y laboral resulta clave para conseguir los objetivos marcados en la Estrategia de Empleo de Lisboa.



En este sentido, se tiene como objetivo potenciar acuerdos laborales flexibles ya que implican una serie de ventajas para la plantilla y las empresas. Además, de facilitar el acceso a las guarderías y el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, y mejorar las prestaciones de servicios destinados a las personas mayores. Y, por último, adoptar medidas para animar a los hombres a disfrutar del permiso de paternidad o trabajar a media jornada.

- **Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.** Recoge las prioridades definidas por la Carta de la Mujer (2010), así los objetivos marcados en la Estrategia Europa 2020 y se parte de la evaluación de las iniciativas puestas en marcha por parte de los Estados Miembros respecto al permiso parental por motivos familiares y la oferta de guarderías.

**Fuente:** [Europa legislación](#)

La Ley 39/99, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras responde a la transposición de las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, **(relativa a la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia)** y la 96/34/CEE, de 3 de junio de 1996, **(relativa al Permiso Parental)**.

Esta Ley intenta responder a los cambios sociales en el ámbito del mercado laboral. A la necesidad de poner en marcha un sistema que contemple la repercusión que dichos cambios tienen en el ámbito familiar, empezando por el establecimiento de medidas que permitan un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre los miembros de la pareja. Se trataría de evitar que dichas responsabilidades recaigan exclusivamente sobre las mujeres, teniendo en cuenta, además, que este reparto desequilibrado constituye un obstáculo para su permanencia en el mercado de trabajo o promoción dentro de las empresas.

Entre las características y avances que se introdujeron en nuestro ordenamiento jurídico a través de esta Ley, podemos señalar los siguientes:

- Se llevan a cabo modificaciones en lo relativo a permisos (permiso de dos días ampliable a cuatro en el caso de desplazamiento para los supuestos de accidente y hospitalización de familiares cercanos) y

excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de familiares dependientes. Se amplía la posibilidad de solicitar la excedencia a los casos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo (3 años). Se crea un nuevo supuesto de excedencia por el cuidado directo de familiares cercanos, que no pueden valerse por sí mismos por razones de edad, accidente o enfermedad, y que no desempeñen actividad retribuida (1 año).

- Amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia de trabajadoras y trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas.
- Facilita a los hombres el acceso al cuidado del hijo o la hija desde el momento de su nacimiento, acogimiento o adopción. El padre podrá disfrutar de una parte del período de la licencia por maternidad, adopción o acogimiento (como máximo 10 semanas), de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.
- Se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hija o hijo en el caso de partos múltiples.
- Declara expresamente nula la decisión extintiva del despido motivado, entre otros, por el embarazo, la solicitud o disfrute de permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares.
- Amplía los supuestos que no pueden computarse como faltas de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral. Entre ellos, se incluye el riesgo durante el embarazo, las enfermedades causadas por el mismo, el parto y la lactancia.
- Prevé reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, siempre que, por parte de la empresa, se lleve a cabo un contrato de interinidad a personas desempleadas para sustituir a la trabajadora o trabajador que se encuentre disfrutando el permiso de maternidad o paternidad.

El impacto de esta Ley ha sido notable aunque, como veremos a continuación, no en la medida en la que se hubiera deseado.

Esta Ley de Conciliación supuso la modificación de un volumen importante de normas: el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Procedimiento Laboral, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley General de Seguridad Social, la Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública, la Ley de Funcionarios Civiles del Estado y las Leyes de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas.

Sin embargo, la Ley no recogía en su totalidad el contenido de las directivas citadas anteriormente y cuyos preceptos debían ser incorporados a nuestro Ordenamiento Jurídico. Tales como, la individualización del permiso parental válido para mujeres y hombres por igual, según se establece en la directiva 96/34/CEE y tampoco recoge la protección de la madre lactante en un puesto de trabajo cuando suponga un riesgo grave para el bebé, así como el catálogo de actividades peligrosas, de acuerdo con el contenido de la directiva 92/85/CEE.

Además, se limitó a introducir medidas exclusivamente relacionadas con el ámbito laboral, mientras que las directivas que debían ser incorporadas a nuestro ordenamiento habían sido planteadas para que la conciliación se abordara de forma integral, siendo el aspecto laboral uno de ellos, pero no el único. Hasta la aprobación de una proposición de Reforma del Reglamento en el Congreso de los Diputados en 2011, las y los diputados y senadores por el artículo 79.3 de la Constitución, tienen "voto personal e indelegable". Si se producía una baja por enfermedad o maternidad o paternidad, su grupo parlamentario queda con un voto menos. A partir de la aprobación de esta reforma, se permite, en estos casos, el voto telemático con verificación personal, que será aplicable a aquellas votaciones que se produzcan en sesión plenaria.

La Ley aparenta tener un carácter neutro, en el sentido de dirigirse a mujeres y a hombres. Sin embargo, las medidas recogidas en la misma no tienen en cuenta las diferentes situaciones que viven mujeres y hombres y no están

diseñadas para promover cambios en los roles tradicionales asignados a mujeres y hombres. Con la entrada en vigor de esta Ley, eran las mujeres las que seguían solicitando las licencias y permisos recogidas para el cuidado de las personas de su entorno familiar.

Además, no se aprovechó la posibilidad de establecer medidas que favorecieran la asunción de las responsabilidades familiares por parte de los hombres, por ejemplo, al tratarse de una ley dirigida a la población en activo, los padres cuyas compañeras se encontrasen en situación de desempleo no podían solicitar el permiso de maternidad.

En este sentido, se perdió la oportunidad de contemplar el uso de derechos de reducción de jornada y excedencia por los hombres como derecho individualizado, medidas para promover la igualdad de oportunidades en el empleo de las mujeres o la previsión de servicios de atención a personas dependientes.

Para terminar, tenemos que hacer referencia a las modificaciones que esta Ley sufrió a raíz de la aprobación de iniciativas legislativas posteriores como la Ley 12/2001, de 9 julio, **"de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad"**. Esta Ley recogía medidas específicas para los casos de nacimiento de neonatos.

Asimismo, destaca la aprobación del Real Decreto 1251/2001, de 16 noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo, que desarrolla reglamentariamente ciertos aspectos de Seguridad Social y dota de regulación y eficacia a la suspensión a tiempo parcial por maternidad.



### **Para profundizar**

Artículo "Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras" de Jaime Cabeza Pererio (Catedrático de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social de la Universidad de Vigo). 2002.

**Fuente:** [Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras](#)



### **Para profundizar**

Artículo "Medidas para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras: análisis de las Directivas Comunitarias 92/85 y 96/34 y lagunas en su transposición al ordenamiento interno español" de Ana María Orellana Cano (publicado en la Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº 37, 2002).

**Fuente:** [Medidas para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras](#)



### **Para profundizar**

Ponencia "La gestión del talento de las mujeres. Una perspectiva desde la responsabilidad social y la gestión ética de personas" de M. Patricia Aragón Sánchez, Responsable de Proyectos de Concilia Vida Familiar y Laboral S. L. en la jornada "Gestión de la diversidad desde la perspectiva de género en el ámbito europeo" organizada por Fundación Cepaim. (2013)

**Fuente:** [Debates no resueltos](#)

## ***Las cifras hablan...***

%

De acuerdo con el Informe elaborado por la Fundación Alares "Medidas para la Conciliación más implantadas en las Empresas Españolas. Evolución 2007-2013" basado en las más de 1200 candidaturas presentadas por las empresas a los Premios Nacionales Alares a la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal y la Responsabilidad Social Corporativa, existe una relación directa entre la implantación de programas de conciliación efectivos adaptados a las necesidades reales de las

plantillas de las empresas, y la reducción del absentismo en un alto porcentaje, cifrado en un 40 %.

**Fuente:** [Impulsando pymes digital](#)

Informe "Medidas para la Conciliación más implantadas en las Empresas Españolas. Evolución 2007-2013"

**Fuente:** [Fundación Alares](#)

%

Según el "Segundo Estudio sobre la Situación de la Conciliación en España", elaborado por el Instituto Internacional de Ciencia Política, el 97,70% de las mujeres tienen un contrato a tiempo parcial para poder simultanear el trabajo con el cuidado de personas dependientes y obligaciones familiares, frente al 2,30% de los hombres.

**Fuente:** [Mujer empresa](#)

%

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE), los españoles trabajaron una media de 1.690 horas en el 2011. Menos que en países como Grecia (2.032) o Hungría (1.980), pero más que en la mayoría de los países europeos considerados un modelo en materia de organización laboral, como Alemania (1.413), Dinamarca (1.522) u Holanda (1.379).

**Fuente:** [La Vanguardia](#)

%

En el informe de la Subcomisión creada en el seno de la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados, aprobado el 26 de septiembre de 2013, afirma que "la jornada partida con una pausa larga para comer alarga excesiva e innecesariamente las horas que la persona trabajadora pasa fuera de casa, y lleva consigo un descenso de productividad, vinculado a esa permanencia excesiva".

Estudio de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y ARHOE. (2014): "Por la productividad,

racionalidad, flexibilidad y competitividad: 8 casos de éxito según sus protagonistas"

**Fuente:** [ARHOE](#)

Informe de la Subcomisión creada en el seno de la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados (2013)

**Fuente:** [Congreso de los Diputados](#)

%

España ha obtenido 4,57 puntos en el "Informe sobre Competitividad Global 2013-2014" publicado por el Foro económico Mundial y está en el puesto 35 del ranking de competitividad mundial, de los 148 países analizados.

Este índice se compone de varios elementos de análisis como las infraestructuras, el entorno macroeconómico o el desarrollo del mercado financiero, por citar algunos pocos factores.

Sin embargo, respecto a la **eficiencia del mercado de trabajo**, España se sitúa en las posiciones bajas de la tabla, **ocupando el lugar 115**. En España no funcionan bien, según este ranking, ni la cooperación entre empresarios y trabajadores, ni la flexibilidad en la fijación de salarios, ni el despido, ni la relación entre paga y productividad, a la vez que la economía española no es capaz ni de retener a los talentos ni de atraerlos.

**Fuente:** [Compromisorse](#)

%

En España se trabaja una media de 1.686 horas al año, según un estudio de la OCDE de 2012. Es uno de los países de la Unión Europea donde más horas se trabajan. Los franceses trabajan 1.476 horas, los alemanes 1.396, en los Países Bajos se trabajan 1.413 horas, en el Reino Unido 1.654, en Bélgica 1.577 o en Suecia 1.621.

**Fuente:** [La Información](#)

%

La Seguridad Social ha tramitado 139.934 procesos de maternidad y 116.558 de paternidad en el primer semestre de 2014. Supone un -5,39% menos que hace un año en el caso de la maternidad y un -3,76% en el caso de la prestación por paternidad.

**Fuente:** [Seguridad Social](#)

### 1.2.2. LEY SOBRE MEDIDAS PARA INCORPORAR LA VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO EN LAS DISPOSICIONES NORMATIVAS QUE ELABORE EL GOBIERNO (LEY 30/2003, DE 13 DE OCTUBRE)

---

#### ***Para poner en práctica...***



Si las normas no tienen en cuenta la distinta situación de partida de mujeres y hombres, ¿podrían ser consideradas neutrales?



Imagina una norma relativa al desempleo, por la cual, se pusieran en marcha acciones formativas que permitieran una mayor especialización de las personas que trabajan en el sector industrial. ¿Beneficiaría a mujeres y hombres en la misma medida? ¿No habría que tener en cuenta otros aspectos como, por ejemplo, los puestos en los que se encuentran mujeres y hombres, los horarios en los que se va a realizar dicha formación, si se va a establecer algún criterio que suponga fomentar la participación de aquellas personas que se encuentran en una situación más desfavorable por cuestiones de temporalidad laboral, contratos a tiempo parcial ...?





## **Antecedentes: Naciones Unidas y Unión Europea**

La Plataforma de Acción, aprobada en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer que se celebró en Pekín en 1995, recomendaba a los Gobiernos y a los demás agentes *integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas para analizar sus consecuencias para las mujeres y los hombres, respectivamente, antes de tomar decisiones.*

Durante los preparativos de dicha conferencia, el Consejo de Europa organizó un grupo de personas expertas, que definió la transversalidad de género (*mainstreaming*) como *la (re)organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, para que se incorpore una perspectiva de igualdad de género en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores que participan normalmente en la adopción de las políticas.*

En febrero de 1996, la Comisión aprobó la Comunicación COM (96) 67 final, "Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias" en la que se hace referencia la necesidad de transversalizar la perspectiva de género en la elaboración de las políticas públicas.

En el Tratado de Ámsterdam (1997) se recoge en sus arts. 2, 3, 13 y 141 la aplicación del principio de igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, la promoción de la igualdad y la eliminación de desigualdades existentes y da al Consejo la posibilidad de tomar medidas para combatir la discriminación basada en el sexo, pudiendo adoptarse medidas de acción positiva para corregir las diferencias existentes.

Durante el IV Programa de Acción Comunitaria para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000) la Comisión elaboró una Guía para la evaluación de impacto en función del género.

Los informes de impacto de género son una herramienta para la intervención a favor de la igualdad de oportunidades desde las políticas generales. Son una forma de implantar y desarrollar la estrategia del *mainstreaming* de género.

El estudio sobre impacto de género hace referencia al análisis sobre los resultados y efectos de las normas o las políticas públicas en la vida de mujeres y hombres, de

forma separada, con el objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género.

Conocer el impacto de género de las disposiciones normativas y, en general, de la ejecución de las políticas públicas, se convierte en una estrategia que permite incorporar, de forma equilibrada, los intereses, deseos y necesidades diferenciados de las mujeres y los hombres, garantizándose de esta forma:

- Una mayor eficacia de la intervención pública, gracias a la valoración previa de los posibles efectos que las políticas pueden producir sobre mujeres y hombres.
- Un mejor gobierno, gracias al mayor nivel de información y detalle que ofrece el conocimiento sobre las necesidades de las personas, desde una perspectiva de género.
- Un tratamiento justo y equitativo para ambos sexos.

**Fuente:** Instituto de la Mujer "Informes de Impacto de Género. Guía de aplicación práctica, para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el gobierno, de acuerdo a la Ley 30/2003" (2005).

[Acceso al documento](#)

Un Informe de impacto de género es un documento que acompaña a **las disposiciones normativas**, que se elabora por el departamento competente antes de la aprobación de la propuesta normativa, en el que se recoge una evaluación previa sobre los resultados y efectos de las disposiciones normativas sobre mujeres y hombres de forma separada, y la valoración de estos resultados, en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

También acompañan a los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros.

En un informe de impacto de género, se recoge el análisis ex ante del proyecto normativo que se promueve, con el objetivo de verificar si, en el momento de planificar las medidas contenidas en la disposición, se ha tenido en cuenta el impacto que producirán en los hombres y en las mujeres, advirtiendo de cuáles pueden ser las consecuencias deseadas y no deseadas, proponiendo, en su caso, su modificación.

El objetivo final del informe es, por tanto, recabar la información necesaria y realizar los oportunos análisis para detectar posibles desigualdades de género que puedan producirse, a lo largo del desarrollo de las normas. A partir de este análisis, se realizarán las propuestas de reformulación o modificaciones pertinentes del texto normativo, dirigidas a prevenir los posibles efectos negativos sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La información imprescindible que debe facilitar un informe de impacto de género es:

- La información básica para valorar la situación de partida de mujeres y hombres.
- Una valoración de los posibles efectos de la norma sobre uno y otro sexo y sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La valoración del impacto que se propone es de tres tipos:

- **En sentido negativo:** cuando se prevé que la aplicación de la actuación, no sólo no va a conseguir la eliminación de desigualdades, sino que además las va a aumentar. Por tanto, **hay** que replantear el trabajo.
- **En sentido positivo:** cuando se prevé que la aplicación del proyecto va a conseguir, de alguna forma, la eliminación de las desigualdades de género y, por lo tanto, los resultados previstos van a contribuir al desarrollo de los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades. Por tanto *contribuye a acotar o equilibrar las desigualdades entre hombres y mujeres en el terreno de la intervención. No es necesario modificar ni replantear el programa.*
- **En sentido neutro:** cuando no existiendo desigualdades de partida en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, no se prevea modificación alguna a esta situación.

Además, dependiendo del tipo de norma, de su contenido y de su ámbito de aplicación, podrá resultar conveniente incluir recomendaciones para mejorar sus resultados de aplicación, en relación con la igualdad de oportunidades y la prevención de impactos negativos de género.



### **Contenidos del Informe de Impacto de Género:**

- 1. Situación de partida:** Diagnóstico sobre la situación de partida de mujeres y hombres, en el ámbito tratado por la norma, y relación con las políticas de Igualdad de Oportunidades.
- 2. Previsión de resultados:** Prospección de cómo incidirá la aplicación de la norma sobre la situación de partida identificada.
- 3. Valoración del impacto de género:** Calificación de los efectos de la norma, respecto del avance de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- 4. Formulación de propuestas de mejora:** Sugerencias de modificación del texto o recomendaciones de aplicación, para garantizar o mejorar los resultados de la norma, en relación con su impacto de género.

La Ley 30/2003, de 13 de octubre, **sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género** en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, supone la modificación en los artículos 22 y 24 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.



### **Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno**

#### **Artículo 22. De la iniciativa legislativa del Gobierno.**

1. El Gobierno ejercerá la iniciativa legislativa prevista en los artículos 87 y 88 de la Constitución mediante la elaboración, aprobación y posterior remisión de los proyectos de ley al Congreso de los Diputados o, en su caso, al Senado.
2. El procedimiento de elaboración de proyectos de ley, a que se refiere el apartado anterior, se iniciará en el Ministerio o Ministerios competentes mediante la elaboración

del correspondiente Anteproyecto, que irá acompañado por la memoria y los estudios o informes sobre la necesidad y oportunidad del mismo, con informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo, así como por una memoria económica que contenga la estimación del coste a que dará lugar.

#### **Artículo 24. Del procedimiento de elaboración de los reglamentos.**

1. La elaboración de los reglamentos se ajustará al siguiente procedimiento:

a) La iniciación del procedimiento de elaboración de un reglamento se llevará a cabo por el centro directivo competente mediante la elaboración del correspondiente proyecto, al que se acompañará un informe sobre la necesidad y oportunidad de aquél, así como una memoria económica que contenga la estimación del coste a que dará lugar.

b) A lo largo del proceso de elaboración deberán recabarse, además de los informes, dictámenes y aprobaciones previas preceptivos, cuantos estudios y consultas se estimen convenientes para garantizar el acierto y la legalidad del texto.

**Fuente:** [Boletín Oficial del Estado](#)

Esta Ley establece que los proyectos de ley y las disposiciones reglamentarias irán acompañadas de un informe sobre el impacto por razón de género sobre las medidas que contienen. (Informe de Impacto de Género).

A través de los Informes de Impacto de Género se pretende identificar y valorar los diferentes resultados que las disposiciones normativas o las políticas públicas pudieran producir sobre mujeres y hombres, de forma separada, con el objetivo de: identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género.

Debemos tener en cuenta que las diferentes posiciones de partida y realidades de mujeres y hombres dificultan que se produzca un igual aprovechamiento de los beneficios derivados de la actuación de las políticas públicas y las normas. En este sentido, conocer el impacto de género de las disposiciones normativas y, en general, de la ejecución de las políticas públicas, se convierte en una estrategia que permite incorporar, de forma equilibrada, los intereses, expectativas y necesidades diferenciados de las mujeres y los hombres, garantizándose de esta forma:

- Una mayor **eficacia de la intervención pública**, gracias a la valoración previa de los posibles efectos que las políticas pueden producir sobre mujeres y hombres.
- Un mejor **gobierno**, gracias al mayor nivel de información y detalle que ofrece el conocimiento sobre las necesidades de las personas, desde una perspectiva de género.
- Un tratamiento **justo y equitativo** para ambos sexos.

En cuanto a la valoración del desarrollo de esta Ley, nos encontramos ante una situación delicada ya que, a pesar de la importancia que tiene la elaboración de los Informes de Impacto de Género, en numerosas ocasiones hasta el momento ha sido considerada su elaboración como un mero trámite a cumplir, sin tener en cuenta el objetivo final de dicho informe: avanzar en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.



#### **Para profundizar**

El XVIII Congreso Estatal de Mujeres Abogadas celebrado en Almería, (11, 12 y 13 de noviembre de 2005) presentó el "Estudio del Impacto de Género de las Leyes" (realizado por Carmen Pujol Algans, Esther Goñi Juaneda, Arantza Juan-Aracil Elejabeitia, Elena Fanega Palacios, Mónica López Millán (Abogadas del Ilustre Colegio de Madrid).

**Fuente:** [Estudio del Impacto de Género en las Leyes](#)

### 1.2.3. LEY ORGÁNICA DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO (L.O. 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE)

---

#### ***Para poner en práctica...***



La violencia de género, ¿ha existido siempre o es un problema reciente?



¿Qué piensas de frases como "La maté porque era mía", "antes te mato que dejo que te vayas con otro"? Según estas frases, ¿cuál es la posición de las mujeres en la pareja?



En tu opinión, ¿la violencia de género afecta sólo a las mujeres?, ¿y a sus hijas e hijos?, ¿y a sus familiares cercanos?

Teniendo en cuenta el análisis en profundidad que contiene la unidad 6, dedicada a la violencia de género, en este apartado, sólo se va a hacer una breve referencia, llevándose a cabo un estudio en profundidad de esta ley en el apartado correspondiente de la unidad citada.



#### **Para consultar**

LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

**Fuente:** [Boletín Oficial del Estado](#)



#### **Antecedentes: Naciones Unidas y Unión Europea**

Dentro de Naciones Unidas la violencia de género ha sido un tema prioritario como se puede ver en la distinta normativa existente al respecto: La Convención de Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación sobre la mujer de 1979; la Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia sobre la Mujer de 1993; la Declaración y programa de acción de Viena, aprobada por la

Conferencia Mundial de Derechos Humanos de 1993 y las Resoluciones de la Conferencia Internacional sobre la Mujer celebrada en Pekín en 1995, así como la Resolución de la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas de 1974, el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General en su resolución A/54/4, de 6 de octubre de 1999, o la Resolución más reciente, del 27 de noviembre de 2012, en la que se prohíbe la práctica de la mutilación genital femenina.

También hay que destacar la actuación del Consejo de Europa, por ejemplo, a través del Convenio número 116 sobre la indemnización a las víctimas de delitos violentos de 1983, o las recientes recomendaciones sobre la violencia contra las mujeres y su protección o sobre la imagen de las mujeres en los medios de comunicación.

Dentro de la Unión Europea, podemos destacar:

- El Informe del Parlamento Europeo de julio de 1997 sobre la necesidad de realizar en toda la Unión Europea una campaña sobre tolerancia cero ante la violencia contra las mujeres.
- La campaña sobre tolerancia cero ante la violencia contra las mujeres y la Declaración de 1999 como Año Europeo de Lucha Contra la Violencia de Género, cuyo símbolo fue el lazo blanco.
- La puesta en marcha por parte de la Comisión Europea en 1997 de la primera iniciativa Daphne para luchar contra la violencia masculina.
- La Decisión nº 803/2004/CE del Parlamento Europeo, por la que se aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre los niños.
- La puesta en marcha del Programa (Daphne II) destinado a jóvenes y mujeres para proteger a las víctimas y grupos de riesgo, programa donde se ha fijado la posición y la estrategia de la Unión sobre este tema.

## Introducción

La violencia de género es una lacra para nuestra sociedad, que cada vez se hace más patente, tal y como se puede ver en la siguiente tabla donde se recogen los datos de las mujeres muertas a manos de sus parejas o exparejas.



**Tabla: mujeres muertas por violencia de género según relación con el agresor**

AÑOS	Nº VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	TIPO DE RELACIÓN CON AGRESOR			CONVIVENCIA CON AGRESOR		
		Expareja o en fase de ruptura	Pareja	% Pareja	Sí	No	% Si convivencia
2013	<b>54</b>	13	28	68,3	27	14	65,9
2012	<b>49</b>	12	37	75,50%	36	13	73,50%
2011	<b>61</b>	26	35	57,38%	39	22	63,93%
2010	<b>73</b>	28	45	61,64%	46	27	63,01%
2009	<b>55</b>	25	31	56,36%	35	21	63,64%
2008	<b>76</b>	32	44	57,89%	40	36	52,63%
2007	<b>71</b>	26	45	63,38%	47	24	66,20%
2006	<b>69</b>	30	39	56,52%	45	24	65,22%
2005	<b>57</b>	17	40	70,18%	36	21	63,16%
2004	<b>72</b>	28	44	61,11%	48	24	66,67%
2003	<b>71</b>	28	43	60,56%	55	16	77,46%

**Fuente:** [Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades](#)

El uso de la expresión "violencia de género" es tan reciente como el propio reconocimiento de la realidad del maltrato a las mujeres. Hasta muy avanzado el siglo pasado, no se encuentra ninguna referencia precisa a esa forma específica de violencia en los textos normativos. Es una manifestación más de la resistencia que existe a reconocer que la violencia contra las mujeres no se trata de una forma de violencia individual que se ejerce en el ámbito familiar o de pareja, sino que es consecuencia de una sociedad patriarcal donde las mujeres viven en una situación de discriminación respecto a los hombres.

## VIOLENCIA DE GÉNERO Y DEFINICIÓN EN LOS TEXTOS NORMATIVOS

La **Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de 20 de diciembre de 1993** reconoce que ésta *"constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer que han conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre e impedido el adelanto pleno de la mujer, y que la violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre"*.

La **Resolución del Parlamento Europeo sobre tolerancia cero ante la violencia contra las mujeres de 16 de septiembre de 1997** la vincula *"al desequilibrio en las relaciones de poder entre los sexos en los ámbitos social, económico, religioso o político..."*

Y el primer artículo de la reciente **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género** la identifica como *"una manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres"*.



### Para profundizar

Artículo **"La violencia de Género: Entre el concepto jurídico y la realidad social"**

**María Luisa Maqueda Abreu** (Catedrática de Derecho Penal. Universidad de Granada) en la Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología (en línea). 2006, núm. 08-02.

**Fuente:** [Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología](#)

## ANTECEDENTES EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

En nuestro Ordenamiento Jurídico se había desarrollado la siguiente normativa:

- La **Ley 35/1995, de 11 de diciembre**, de Ayuda y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual.
- La **Ley 38/2002, de 24 de octubre**, de reforma parcial de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, sobre procedimiento para el enjuiciamiento rápido e inmediato de determinados delitos y faltas, y de modificación del procedimiento abreviado, que permitió la puesta en marcha de un registro informático sobre los casos de violencia doméstica.
- La **Ley 27/2003, de 31 de julio**, reguladora de la orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica.
- La reforma del Código Penal efectuada mediante la **Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre**, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de extranjeros.

Esta normativa tuvo los siguientes resultados: supuso la constitución del **Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género**, la creación de un **Registro Nacional de medidas contra la violencia doméstica**, y la elaboración de un **Protocolo para la implantación de la orden de protección de las víctimas de violencia doméstica** y de otro **Protocolo de coordinación entre los órdenes jurisdiccionales penal y civil para la protección de las víctimas de violencia doméstica**.

En el terreno de las políticas públicas, desarrolladas en España en las últimas décadas para abordar este problema de una manera integral, hay que destacar el I Plan de acción contra la violencia doméstica 1998-2000 y el II Plan integral contra la violencia doméstica 2001-2004, que comprende actuaciones que se articulan en torno a las cuatro áreas esenciales de este problema: medidas preventivas y de sensibilización, legislativas y procedimentales, asistenciales y de intervención social y de investigación.

**Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género.**

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género, supone un avance en la lucha por la

erradicación de la violencia que sufren muchas mujeres. Esta Ley pretende integrar tanto medidas preventivas como de intervención o protección.

En ella se recogen preceptos que ya estaban en vigor en otras leyes y se mejoran y aprueban aspectos nuevos que anteriormente no se habían puesto en marcha. Pero básicamente representa un texto único, un marco único de referencia al que poder acudir.

En sus cinco títulos se recogen las diferentes medidas. En el Título I, las medidas de sensibilización, prevención y detección de violencia de género, así como la intervención en diferentes ámbitos (educativo, publicidad, sanitario...) En el título II se establecen, los derechos de las mujeres víctimas de violencia. El título III, en el que se establece la tutela institucional, prevé la creación de dos órganos, la delegación especial del gobierno contra la violencia sobre la mujer y el observatorio estatal de violencia sobre la mujer, ambos de vital importancia para articular políticas de intervención y para analizar la situación de la violencia de género. El título IV es el relativo a las medidas legales, en el que se reconoce por primera vez un tipo agravado para la violencia ejercida sobre la mujer, cónyuge o ex cónyuge, compañera o ex compañera. El título V, recoge la Tutela Judicial para garantizar el tratamiento adecuado y eficaz de la situación jurídica, familiar y social de las víctimas de violencia de género, creando una jurisdicción especial dentro del orden penal, para la violencia sobre la mujer.

El texto recoge, entre otras, medidas de sensibilización e intervención en el ámbito educativo; de refuerzo de una imagen que respete la igualdad y la dignidad de las mujeres, con referencia concreta al ámbito de la publicidad; de apoyo a las víctimas, como el derecho a la información y a la asistencia social integrada y la especialización de prestaciones; de asistencia jurídica gratuita para aquellas mujeres víctimas de violencia que no tengan recursos suficientes; de protección social y de apoyo económico, tanto a las mujeres maltratadas como a los menores que estén dentro del entorno familiar, víctimas indirectas o mediatas de esta violencia.

En el ámbito sanitario se impulsan medidas para la detección precoz de la violencia y protocolos de asistencia ante agresiones.

En el ámbito laboral, las víctimas pueden optar por la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo o la extinción del contrato.

Se establece una ayuda para quienes dispongan de menos medios y presenten dificultades para encontrar trabajo y se considera a las mujeres maltratadas grupo prioritario para acceder a viviendas protegidas. Para garantizar su protección, prevenir la violencia y controlar la ejecución de las medidas judiciales adoptadas, se establecen unidades específicas en las fuerzas y cuerpos de Seguridad del Estado. Además de la creación de estas unidades específicas, es importante que se establezca un plan de seguridad personalizado para la víctima y un sistema de vigilancia más efectivo.

Una de las principales novedades es la creación de los juzgados de violencia sobre la mujer, que conocen todas las causas que afecten a las víctimas, tanto penales como civiles, medida reivindicada por las organizaciones de mujeres para establecer que un mismo Juez o Jueza adopte medidas civiles y penales, evitando la descoordinación y disparidad de criterios entre las resoluciones judiciales. Pero lo que parece olvidado, es que las víctimas tienen el derecho a no comparecer a la vez que su agresor y a que sus datos no sean públicos en los documentos del juicio. Las instituciones tienen la obligación de evitar la doble victimización que sufren las mujeres al tener que enfrentarse a sus agresores en el momento de su comparecencia en el juzgado.

Respecto a la Tutela Penal, hay que destacar que las amenazas y las coacciones graves pasan de faltas a delitos cuando las cometa un hombre sobre una mujer -su pareja o ex pareja- o cuando la víctima sea una persona especialmente vulnerable, y también se incrementan las penas para los malos tratos.

Y, por último, destacar la creación de la "Delegación especial del Gobierno contra la violencia sobre la mujer" para coordinar e impulsar medidas y también un Observatorio estatal, que evaluará las propuestas y hará un seguimiento.

En cuanto a la **valoración de la puesta en marcha de esta Ley**, vamos a empezar recogiendo el Informe ejecutivo de evaluación de la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (2008).

Dicho informe da cumplimiento a la Disposición adicional undécima de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (en adelante Ley Integral), que establecía una primera valoración en el plazo de tres años a partir de la entrada en vigor de la Ley.

El Informe redunda en el compromiso adquirido a partir de la Ley Integral con la ciudadanía, las instituciones, los distintos equipos profesionales y, en especial, con las víctimas de esta violencia. En este sentido, se exponen las medidas adoptadas a lo largo de este período por las distintas administraciones competentes -el Gobierno de España, las Comunidades Autónomas y las Ciudades autónomas de Ceuta y Melilla- , así como por el Ministerio Fiscal y el Poder Judicial.

En cuanto al contenido de dicho informe, se destaca la labor desarrollada para garantizar la aplicación de la Ley Integral ya que han sido 63 los Consejos de Ministros en los que se han adoptado medidas de implementación de esta Ley. Además del desarrollo reglamentario, el Gobierno, con el fin de garantizar una mayor eficacia de las medidas, ha impulsado en este tiempo nuevas actuaciones y medidas urgentes, aprobadas en Consejo de Ministros: "Acuerdo por el que se adoptan medidas urgentes en la lucha contra la violencia de género" de 15 de diciembre de 2006, "Acuerdo por el que se adoptan medidas adicionales en la lucha contra la violencia de género" aprobado el 2 de marzo de 2007 y el "Acuerdo por el que se adoptan acciones para dar cumplimiento a las propuestas aprobadas por unanimidad por el Congreso de los Diputados en materia de violencia de género" aprobado el 22 de Junio de 2007.

Asimismo, se han celebrado más de 20 Conferencias y reuniones Sectoriales con las Comunidades Autónomas, en las que se ha abordado este asunto de manera monográfica.

También desde el Parlamento se han aprobado en los últimos años resoluciones, mociones y otras iniciativas con el apoyo de los diferentes grupos parlamentarios, con el fin de proponer actuaciones en la lucha contra la violencia de género.

Por otro lado, destaca el alcance normativo de la implementación de la Ley Integral: inclusión de la violencia de género en 3 Leyes Orgánicas, 13 Leyes ordinarias y 44 disposiciones de carácter reglamentario.

En definitiva, la Ley ha supuesto un despliegue institucional de medidas y acciones sin precedentes y la movilización de una importante cantidad de recursos. Desde la puesta en marcha de la Ley, el Gobierno de España ha invertido casi 800 millones de euros en diferentes políticas de prevención y lucha contra la violencia de género.

Se han creado instituciones específicas de tutela, juzgados exclusivos, fiscalías especiales, cuerpos especializados de seguridad, profesionales especializados en violencia en la atención sanitaria y los servicios forenses, y recursos asistenciales y económicos derivados del reconocimiento de nuevos derechos, para ayudar a las mujeres a salir de la situación de violencia en la que viven.

Se ha trabajado contra la impunidad del agresor. Más de 53.000 hombres han sido condenados a penas de prisión por violencia de género en estos años.

Se ha conseguido una mayor conciencia social sobre el problema de la violencia que se ejerce sobre las mujeres, aunque hay que ser conscientes de que falta aún un largo camino por recorrer para erradicar esta lacra social.

Por último, este informe destaca que, a pesar de lo realizado, el camino por recorrer es aún muy largo: "De las actuaciones emprendidas y del diagnóstico de la situación, se evidencia que queda mucho por hacer en el campo de la prevención, para lo que sin duda es imprescindible actuar contra quienes ejercen este tipo de violencia y aún no cuentan con la reprobación social que

requiere un tipo de conducta violenta que persigue mantener una relación de superioridad del hombre con respecto a la mujer y el sometimiento de ésta última, como dice la Ley "como manifestación de la discriminación y la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres".

**Fuente:** [Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad](#)

El **informe anual de la Oficina del Defensor del Pueblo correspondiente a 2013** destacaba que "la lucha contra la violencia de género exige mantener e incrementar los esfuerzos que se vienen realizando en los últimos años. Como se decía en el informe del año pasado "en una situación en la que la respuesta institucional a este grave fenómeno está consolidada, el reto es perfeccionar los instrumentos de detección del riesgo de la mujer, de modo que se reduzcan las posibilidades de agresión"".

"Los últimos actos de violencia familiar y de género han puesto de relieve una situación que hasta ahora no había sido abordada en su justa medida. Son los daños colaterales que sufren los menores cuando el progenitor ejerce violencia de género sobre su madre, así como el uso que de los hijos se hace por parte de los progenitores inmersos en un proceso de separación o de divorcio."



**Para consultar**

**Informe anual del Defensor del Pueblo. 2013**

**Fuente:** [Defensor del Pueblo](#)



**Para consultar**

**V Informe anual del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.**

**Fuente:** [Observatorio Estatal de Violencia sobre la Muje](#)

### ***Las cifras hablan...***

%

A 31 de diciembre de 2011 había en funcionamiento 461 Juzgados con competencia en violencia sobre la mujer, de los



cuales 106 correspondían a Juzgados de Violencia sobre la Mujer exclusivos y 355 juzgados compatibles.

**Fuente:** [V Informe anual del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer](#)

%

De acuerdo con el informe del **Observatorio de Violencia Doméstica y de Género del Consejo del Poder Judicial** relativo al segundo trimestre del 2014 hay en funcionamiento 461 Juzgados con competencia en violencia sobre la mujer, de los cuales 106 correspondían a Juzgados de Violencia sobre la Mujer exclusivos y 355 juzgados compatibles.

**Fuente:** [Observatorio de Violencia Doméstica y de Género del Consejo del Poder Judicial](#)

%

De acuerdo con el informe del **Observatorio de Violencia Doméstica y de Género del Consejo del Poder Judicial** relativo al segundo trimestre del 2014, se interpusieron 3.699 denuncias. En el 7,09% de los casos fue directamente la víctima la que la interpuso. En el 81,97% a través de atestados policiales (el 63,42% con denuncia por parte de la víctima, el 1,29% con denuncia de familiar y el 14,26% por intervención directa policial). El 11,84% por parte de lesiones y el 1,78% a través de los servicios de asistencia y terceros en general.

**Fuente:** [Observatorio de Violencia Doméstica y de Género del Consejo del Poder Judicial](#)

%

Según el **Balance de siete años de la creación de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer (2005-2012) del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial**, los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, desde su creación en 2005, han instruido un total de 963.471 delitos, han enjuiciado 71.142 faltas y han dictado un total de 137.408 sentencias relacionadas con la violencia de género.

Además, los Juzgados de Violencia sobre la Mujer adoptaron desde 2005 605.966 medidas penales de protección. De ellas, se dictaron 236.686 órdenes de alejamiento; 199.413 prohibiciones de comunicación con la/s víctima; 44.330 prohibiciones de volver al lugar del delito; 42.315 suspensiones de tenencia o uso de armas; 39.885 órdenes de salida del domicilio y 19.066 medidas privativas de libertad.

**Fuente:** [Poder Judicial](#)

%

De acuerdo con el **Informe del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial**, durante el 2013, llegaron a los juzgados un total de 124.894 denuncias por violencia de género, lo que implica una media mensual de 10.408 denuncias y una media diaria de 342 denuncias. 10 denuncias menos que en el 2012. Es decir, un 2,8% menos que en el 2012.

**Fuente:** [Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial](#)



## 1.2.4. LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES (L.O. 3/2007, DE 22 DE MARZO)

### *Para poner en práctica...*



En tu opinión, ¿la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres es necesaria para avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestro país?



¿Crees que con esta Ley España se pone en la cabecera, junto a los países nórdicos, en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a nivel europeo?



### **Para consultar**

**LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

**Fuente:** [Boletín Oficial del Estado](#)

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se aprobó en el Congreso de los Diputados, el 15 de marzo de 2007 y fue publicada en el BOE el 23 de marzo de ese mismo año, entrando en vigor al día siguiente, es decir el 24 de marzo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres está basada en los artículos 14 y 9.2 de nuestra Constitución:

**Artículo 14:** "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."

**Artículo 9.2.** "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social"

Y recoge los distintos avances relativos al principio jurídico universal de la igualdad entre mujeres y hombres, plasmados en los distintos Tratados Internacionales y Conferencias Mundiales de la Mujer de Naciones Unidas, así como la normativa que a este respecto se ha desarrollado en el seno de la Unión Europea, aprovechando la obligación que tenía nuestro gobierno de transponer a nuestro Ordenamiento Jurídico las siguientes directivas: Directiva 2002/73/CE y Directiva 2004/113/CE analizadas en la unidad 2.

Tal y como se señala en la Exposición de Motivos, la mayor novedad de esta ley radica en la prevención de conductas discriminatorias y en el diseño de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Para ello, se parte del **principio de transversalidad**, lo cual supone que se tenga en cuenta la perspectiva de género en todas y cada una de las políticas que se pongan en marcha en nuestro Estado, independientemente de la **materia (educativa, sanitaria, artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo)** o el **ámbito** donde se pongan en marcha (**estatal, autonómico o local**). En este sentido, "**la ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres**" (**Exposición de Motivos. Apartado III**).

En el ámbito de las Administraciones Públicas, esta ley constituye el marco general que permite la **adopción de medidas de acción positiva** para facilitar la transversalización de la perspectiva de género, y para cuya consecución se ponen en marcha los siguientes instrumentos: **el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los**

## **informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.**

Dentro de las Administraciones Públicas destacar que, además, se consignan en la ley medidas específicas sobre los **procesos de selección y para la provisión de puestos de trabajo en el seno de la Administración General del Estado, incluidas las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y a las Fuerzas Armadas.**

Y en el ámbito de las relaciones entre personas, destacan las medidas **de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, las que se recogen en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los Consejos de Administración así como se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.** En cuanto a la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad dentro del ámbito empresarial, éstas deberán ser formuladas y adoptadas dentro de los procesos de **negociación colectiva** para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Dentro del ámbito de la participación política, tanto en su nivel estatal como en los niveles autonómico y local, así como en su proyección de política internacional de cooperación para el desarrollo, se recoge **el principio de presencia o composición equilibrada.** Principio con el que se trata de asegurar la presencia de mujeres y hombres de forma que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento en órganos y cargos de responsabilidad y, para ello, se modifica la normativa reguladora del régimen electoral general y, a partir de la entrada en vigor de la ley, los partidos políticos deberán presentar listas de composición paritaria en los distintos comicios.

A continuación, recogemos las principales novedades introducidas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en nuestro Ordenamiento Jurídico.

### 1.2.4.1. NOVEDADES DE ÁMBITO GENERAL

- Tiene como finalidad alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la **eliminación de** toda discriminación por razón de sexo, en particular la que afecta a las mujeres.
- Reconoce expresamente a todas las personas el **disfrute de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.**
- **Obliga por igual a todas las personas físicas y jurídicas** que se encuentren o actúen en territorio español, **con independencia de cual sea su nacionalidad, domicilio o residencia.**
- Tiene dimensión **transversal** y, por tanto, proyecta su **influencia sobre todos los ámbitos de la vida** y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística.
- Integra el principio de igualdad y **la perspectiva de género** en la ordenación general de las políticas públicas y establece los criterios de actuación de todos los poderes públicos en relación con la igualdad.
- Define los **conceptos y categorías básicas relativas a la igualdad:** el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta, acoso sexual y por razón de sexo y acciones positivas.
- Establece las garantías procesales para la **tutela del derecho** a la igualdad de mujeres y hombres, a través de un procedimiento preferente y sumario con **inversión de la carga de la prueba.** (Es la persona acusada la que tiene que demostrar que no se produjo ninguna actuación por su parte que se pueda considerar que infringe la Ley. Así, en los casos de acoso laboral, será la persona acosadora la que debe probar que no ha existido acoso.
- **Legitima a las instituciones públicas con competencias en materia de mujer y a las organizaciones para la defensa de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, para actuar en determinados procedimientos judiciales,** como los relacionados con violencia de género.

- Establece un marco general para la adopción de las llamadas **acciones positivas**, que permitan alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Incorpora un importante conjunto de medidas para eliminar y corregir la desigualdad en los **distintos ámbitos de la realidad social, cultural y artística y para el fomento de la igualdad**.
- Asegura una **representación equilibrada** de ambos sexos en la **composición de los órganos, en los cargos de responsabilidad de todos los poderes públicos y en la normativa del régimen electoral**.

#### 1.2.4.2. NOVEDADES DE ÁMBITO ESPECÍFICO

- Se crea una **Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres** y las **Unidades de Igualdad en cada Ministerio**.
- Se crea el Consejo de **Participación de las Mujeres** para la participación de las organizaciones de mujeres de nuestro país.
- Se establece la utilización de un **lenguaje no sexista** por los poderes públicos.
- Se introduce la **variable** sexo en la elaboración de los estudios y estadísticas que han de elaborar los poderes públicos.
- Se establece la aprobación periódica de un **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades**.
- Se regulan los **Planes de Igualdad en las empresas** y su negociación en los convenios colectivos.
- Se crea el **distintivo empresarial** en materia de igualdad.
- Se establecen medidas específicas para prevenir el **acoso sexual** y el **acoso por razón de sexo** en el trabajo.
- Se reconoce el derecho a la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** y el fomento de una mayor **corresponsabilidad entre mujeres y hombres** en el reparto de las obligaciones familiares.
- Se crea el **permiso de paternidad** autónomo y su correspondiente **prestación económica**.

- Se crea una nueva **prestación por maternidad, de 42 días** de duración para las trabajadoras que no tienen cotización suficiente.
- Se prevé el desarrollo de la figura jurídica de la titularidad compartida por el antiguo **Ministerio de Igualdad (actual Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad)** y el antiguo **Ministerio de Medioambiente, Medio Rural y Marino (actual Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medioambiente)**, para que se reconozcan plenamente los derechos de **las mujeres en el sector agrario**, la correspondiente protección de la seguridad social, así como el reconocimiento de su trabajo.
- Se mejora la prestación económica por **riesgo durante el embarazo**.
- Se protege el **riesgo durante la lactancia**, con la correspondiente prestación económica.
- Establece la obligación de evitar toda discriminación en el **acceso y suministro de bienes o servicios**.



### Conceptos de Igualdad definidos en la Ley

#### Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta.

Es un principio informador del ordenamiento jurídico, que se integra en él y ha de observarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

#### Discriminación directa

Tienen la consideración de discriminación directa por razón de sexo:

- La situación en la que se encuentra una persona que en atención a su sexo es, ha sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra persona en situación comparable.
- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso por razón de sexo o acoso sexual.
- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Cualquier trato adverso o efecto negativo, que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, dirigida a impedir su discriminación y a exigir el



cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

- Toda orden de discriminar directamente por razón de sexo.

### **Discriminación indirecta**

Tienen la consideración de discriminación indirecta por razón de sexo:

- La situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas de otro sexo.

### **Acoso sexual**

A efectos de esta Ley, y sin perjuicio de lo que establece el Código Penal, el acoso sexual es cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual, realizado con el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, **en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.**

### **Acoso por razón de sexo**

Es cualquier comportamiento que se realice 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.

### **Acciones positivas**

Son medidas específicas a favor de las mujeres adoptadas por los poderes públicos con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad.

Sirven para corregir situaciones patentes de desigualdad de derecho respecto a los hombres.

Son aplicables en tanto subsistan esas situaciones de desigualdad.

Han de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Las personas físicas y jurídicas privadas también pueden adoptar este tipo de medidas en los términos que establece esta Ley. En concreto, el artículo 43 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, prevé su establecimiento mediante la negociación colectiva.

### **Composición equilibrada**

Presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60%, ni sean menos del 40%.

### **Unidades de Igualdad**

Órgano directivo de cada departamento ministerial al que se encomiendan las funciones relacionadas con el principio de igualdad.

### **Planes de Igualdad de las empresas**

Conjunto ordenado de medidas que se acuerdan a la vista del diagnóstico de situación, realizado para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

### **1.2.4.3. NOVEDADES RESPECTO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece una normativa específica para el sector público y otra para el sector privado. A continuación se detallan las medidas para las personas trabajadoras afectadas por el Estatuto de los Trabajadores.

#### **JORNADA DE TRABAJO**

- Se reconoce el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para conciliar la vida personal y familiar con la laboral.
- Esta adaptación de la jornada se realizará en la forma que se establezca en la negociación colectiva o por acuerdo con la empresa.

### PERMISOS

- Se crea un nuevo permiso remunerado de 2 días, en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que precise reposo domiciliario. Cuando sea necesario un desplazamiento, el permiso será de 4 días.
- La duración del permiso de lactancia, se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple y se podrá disfrutar acumulándolo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o por un acuerdo con la empresa.
- Se podrá reducir la jornada laboral entre un octavo (antes un tercio) y la mitad para el cuidado de un menor de ocho años (antes seis años) o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desarrolle una actividad retribuida, con la disminución proporcional del salario.

### VACACIONES

- Se podrán disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, si coinciden con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el descanso por maternidad.

## EXCEDENCIAS

- El trabajador o trabajadora con, al menos, un año de antigüedad en la empresa, puede pedir una excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 4 meses (antes el mínimo eran dos años).
- Se reconoce la posibilidad de disfrutar de forma fraccionada la excedencia por cuidado de hijo o hija y de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- La excedencia por cuidado de hijo o hija se extiende a los supuestos de acogimiento provisional.
- La excedencia por cuidado de un familiar puede ser de hasta 2 años (antes un año).
- La excedencia por cuidado de hijo o hija o de un familiar hasta un segundo grado por consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo, se considera situación asimilada al alta en la Seguridad Social.

## SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Se introducen como nuevas causas de suspensión del contrato de trabajo:

- El permiso de paternidad.
- La situación de riesgo durante la lactancia de un menor de nueve meses.
- El permiso por acogimiento simple no inferior a un año.
- Los permisos por adopción y acogimiento de los menores de más de seis años si son discapacitados, o tienen especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas.

## PERMISO POR MATERNIDAD

- El permiso de maternidad por parto se podrá disfrutar por el otro progenitor o progenitora si fallece la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo remunerado.
- La madre podrá continuar disfrutando del permiso de maternidad por parto hasta concluir las dieciséis semanas si fallece la hija o hijo.
- El progenitor o progenitora que esté disfrutando el permiso de maternidad que le haya cedido la madre, continuará disfrutándolo aunque la madre no se reincorpore a su puesto de trabajo por estar en situación de incapacidad temporal.
- Se establece la posibilidad de ampliar el permiso de maternidad hasta 13 semanas en los casos de parto prematuro con falta de peso y de recién nacidos que precisen hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días.
- El permiso por maternidad se amplía en 2 semanas más para los supuestos de discapacidad de la hija o hijo, o del menor adoptado o acogido.
- Se flexibilizan los requisitos de cotización para el reconocimiento de la prestación económica por maternidad:
  - No se exige un periodo mínimo de cotización para las trabajadoras y trabajadores menores de 21 años en la fecha del parto o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
  - Para las trabajadoras y trabajadores con edad entre 21 y 26 años sólo se les exigen 90 días de cotización dentro de los 7 últimos años, o 180 días cotizados en toda su vida laboral.
  - Si se es mayor de 26 años se exigen 180 días en los 7 años inmediatos anteriores al momento de inicio del descanso, o 360 días en toda su vida laboral.
  - Además, las trabajadoras por cuenta ajena, que reuniendo todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación de maternidad no acrediten el periodo de cotización exigido según su edad, tendrán derecho en el caso de parto a un subsidio por maternidad de 42 días naturales a contar desde el parto.
- Cuando se esté disfrutando del permiso de maternidad y se extinga el contrato de trabajo, se continuará percibiendo la prestación por maternidad hasta su finalización, y seguidamente se podrá percibir la prestación por desempleo siempre que reúnan los requisitos exigidos.
- Cuando se esté en situación de desempleo, el tiempo de permiso por maternidad no se descuenta de la prestación por desempleo.

### PERMISO POR PATERNIDAD

- Se reconoce el derecho a un permiso por paternidad, autónomo del de la madre, de 13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, que se suma al permiso ya vigente de 2 días o a la mejora del mismo establecida por convenio colectivo.
- En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple se ampliará en 2 días más por cada hija o hijo a partir del segundo.
- Puede disfrutarse simultáneamente con el permiso por maternidad del otro u otra progenitora o una vez finalizado el mismo, y, en ambos casos, a tiempo completo o parcial.
- Transcurridos 6 años desde la entrada en vigor de la Ley, el permiso por paternidad será de 4 semanas.

(Se ha retrasado su entrada en vigor hasta 1 de enero de 2016)

- En el supuesto de parto, le corresponde en exclusiva al otro u otra progenitora.
- En los casos de adopción o acogimiento corresponderá, a su elección, a uno sólo de ellos.
- La prestación económica por paternidad consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente.
- Para tener derecho a la prestación económica por paternidad, se exige tener acreditado un periodo de cotización mínimo de 180 días en los siete años anteriores a la fecha de suspensión del contrato de trabajo, o 360 días a lo largo de toda su vida laboral con anterioridad a dicha fecha, con independencia de cuál sea su edad.
- Cuando se esté disfrutando del permiso de paternidad y se extinga el contrato de trabajo, se continuará percibiendo la prestación por paternidad hasta su finalización, y seguidamente se podrá percibir la prestación por desempleo siempre que reúnan los requisitos exigidos.
- Cuando se esté en situación de desempleo, el tiempo de permiso por paternidad no se descuenta de la prestación por desempleo.
- Durante el permiso por paternidad se seguirá cotizando a la Seguridad Social.

### **RIESGO DURANTE EL EMBARAZO**

- Se mejora la prestación económica por riesgo durante el embarazo, que pasa a ser del 100% de la base reguladora (antes era del 75%).

### **RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL**

- Se reconoce la situación de riesgo durante la lactancia natural de un hijo o hija menor de nueve meses cuando las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o de la hija o hijo y así conste acreditado.
- Esta situación puede dar lugar al cambio a un puesto de trabajo exento de riesgo o, en su caso, a la suspensión del contrato de trabajo.
- Para los supuestos de suspensión del contrato por esta causa, se crea una prestación económica, que consiste en un subsidio equivalente al previsto para la prestación por riesgo durante el embarazo.
- Esta prestación se extingue en el momento en que la hija o hijo cumpla la edad de nueve meses o, en su caso, cuando la beneficiaria se reincorpore al trabajo.
- El tiempo que la beneficiaria esté percibiendo esta prestación, se seguirá cotizando a la Seguridad Social.



**Medidas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Profesional para los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.**

**Fuente:** [Boletín Oficial del Estado](#)

### **PERMISOS**

- Se establece la posibilidad de reconocer permisos por el tiempo indispensable para atender deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Se amplía la duración del permiso de la funcionaria por lactancia hasta los doce meses de la hija o hijo menor (antes nueve meses). Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- Se reconoce, además, el derecho a la reducción de la jornada hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional de las retribuciones, en los casos de recién nacidos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
- Se amplía la posibilidad de reducir la jornada por razones de guarda legal para el cuidado directo de los menores de 12 años (antes menores de 6 años), personas mayores que requieran especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.
- Se reconoce el derecho a reducir hasta el 50% de la jornada laboral durante el plazo máximo de un mes para el cuidado, por enfermedad muy grave, de un familiar en primer grado, sin disminución de las retribuciones. Si se reconoce a más de un titular se prorroga su disfrute entre ellos, respetando el plazo máximo.

### **VACACIONES**

- Se podrán disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, si coinciden con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia natural, con el descanso por maternidad o con el permiso por paternidad.



### **EXCEDENCIAS**

- Se amplía hasta tres años (antes uno) el periodo de excedencia para atender al cuidado de un familiar a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
- El periodo de permanencia en excedencia por cuidado de familiar se computa a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos.
- Durante este periodo, también, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
- Se amplía a dos años (antes uno) la reserva del puesto de trabajo en los supuestos de excedencia por cuidado de cada hija o hijo y de familiar a su cargo. Transcurrido este periodo la reserva se mantiene a un puesto de igual nivel y retribución en la misma localidad.
- Se establece el derecho de la funcionaria a percibir las retribuciones íntegras durante los dos primeros meses de excedencia por razón de violencia de género.

### **PERMISO POR PATERNIDAD**

- Se amplía el permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de una hija o hijo hasta 15 días (antes 10 días).
- Este permiso se ampliará de forma progresiva y gradual durante los seis años siguientes a la entrada en vigor de la Ley, hasta alcanzar las 4 semanas.

(Se ha retrasado su entrada en vigor hasta 1 de enero de 2016)

- Se reconoce la posibilidad de acudir a los cursos de formación que convoque la Administración durante los periodos de permiso por parto, adopción o acogimiento.

### **PERMISOS POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO**

- Se establece la posibilidad de ampliar el permiso de maternidad hasta 13 semanas en los casos de parto prematuro o de recién nacidos que precisen hospitalización a continuación del parto.
- Se elimina el límite de edad del menor para poder disfrutar el permiso por maternidad en los supuestos de adopción, acogimiento, preadoptivo o permanente, y acogimiento simple de duración no inferior a un año. En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a varios periodos de disfrute del mismo.
- El permiso por maternidad se amplía en dos semanas más para los supuestos de discapacidad de la hija o el hijo, o del menor adoptado o acogido.
- Si ambos progenitores trabajan, este periodo se distribuirá a su elección, pudiendo disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre ininterrumpidamente.
- El progenitor o progenitora que esté disfrutando del permiso de maternidad por parto que le haya cedido la madre, continuará disfrutándolo aunque la madre no se reincorpore a su puesto de trabajo por estar en situación de incapacidad temporal.
- Se reconoce la posibilidad de disfrutar de un permiso de hasta 2 meses, con percibo de las retribuciones básicas, para los supuestos de adopción internacional que requiera el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen de la persona adoptada.
- Las reglas para el disfrute de los permisos por adopción y acogimiento, se extienden a los supuestos de acogimiento simple superior a un año.
- El periodo de permanencia en la situación de permiso por parto o maternidad, se computa como servicio efectivo a todos los efectos.
- Se garantiza la reincorporación al mismo puesto de trabajo tras el disfrute de este tipo de permisos y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.
- Se podrán disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, si coinciden con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el descanso por maternidad.

### **RIESGO DURANTE EL EMBARAZO**

- Se reconoce, igualmente, a las funcionarias incluidas en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo (MUFACE), la posibilidad de concederles licencia por riesgo durante el embarazo cuando las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, de la hija o hijo.
- Durante el periodo de licencia se garantizan todos los derechos económicos de la funcionaria.
- La licencia por riesgo durante el embarazo tendrá la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal.

### **RIESGO DURANTE LA LACTANCIA**

- Se reconoce a las funcionarias incluidas en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo (MUFACE), la posibilidad de concederles licencia por riesgo durante la lactancia cuando las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, de la hija o hijo.
- Durante el periodo de licencia, se garantizarán todos los derechos económicos de la funcionaria.
- La licencia por riesgo durante la lactancia natural de hijas e hijos de menos de nueve meses tendrá la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal.

**Fuente:** [Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades](#)

En cuanto a la valoración de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se puede destacar que ha sido un hito en nuestra legislación y un modelo a seguir a nivel internacional, situándonos entre los Estados que encabezan la lucha por la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ahora bien, este avance en las políticas de igualdad ha quedado mermado con la crisis económica actual ya que, desgraciadamente, los recortes en todos los ámbitos y, también en este, han limitado la acción de las medidas propuestas en la mencionada Ley Orgánica.

A los dos de la entrada en vigor de de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se realizó el Informe Balance de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (4 de marzo de 2009), que correspondería a una evaluación de seguimiento. En el enlace siguiente recogemos dicho Informe a la espera de una actualización del mismo.



**Para consultar**

**Informe Balance de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres**

**Fuente:** [Universidad Autónoma de Madrid](#)

Por otro lado, en 2011, se presentó el Estudio de la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres realizado por tres equipos. Concretamente, pertenecían a la Universidad de Granada, el Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones y Genere, y Women's Link Worldwide. En el siguiente enlace recogemos el estudio en el que se evalúa la aplicación de la Ley.



**Para consultar**

**Estudio de la aplicación de la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.**

**Fuente:** [Red feminista de Derecho Constitucional](#)

### ***Las cifras hablan...***

**%** El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) ha gestionado 139.934 **prestaciones económicas por maternidad** en el primer semestre de 2014, un 5,39% menos que el año anterior. Del conjunto de prestaciones reconocidas, la mayor parte, 137.488, corresponden a permisos disfrutados por la madre y 2.446a permisos disfrutados por el padre.

% El número de procesos por paternidad entre enero y junio de 2014 ha sido de 116.558, lo que supone una variación negativa del 3,76% respecto al mismo periodo del año pasado, y un coste de más de 49,5 millones de euros (49.562.624,52).

% En el primer semestre de 2014, las comunidades autónomas donde más ha aumentado el número de padres que se acoge al permiso por maternidad son Extremadura (40,74%), Asturias (33,33%), Comunidad Valenciana (12,92%) y Navarra (5,33%). Y en el lado opuesto, donde más ha disminuido la cifra de padres que utiliza el permiso son: Melilla (-100%), Aragón (-27,27%), Murcia (-22,73%), Cantabria (-14,29%), Galicia (-13,14%) y La Rioja (-13,04%).

% En el primer trimestre de 2014, se han registrado 16.467 excedencias por cuidado familiar, de las que 15.186 correspondían a solicitudes presentadas por mujeres y 1.281 por hombres. La variación interanual ha sido de 9,40%, lo que ha supuesto un aumento de 660 prestaciones más que en 2013.

**Fuente:** [Ministerio de Empleo y Seguridad Social](#)

% El Ministerio de Empleo y Seguridad Social reconoció en 2013 las prestaciones por hijos con cáncer u otras enfermedades graves a un total de 1.126 padres y madres trabajadoras para poder cuidar de sus hijos e hijas enfermas, según los últimos datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Instituto Social de la Marina (ISM) y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional.

**Fuente:** [Ministerio de Empleo y Seguridad Social](#)

% Más del 70% de las compañías españolas no tienen ninguna mujer en sus puestos directivos. Además, sólo un 17% de los consejeros del Ibex 35 son mujeres

**Fuente:** [El Economista](#)

% Teniendo en consideración el criterio de presencia equilibrada de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el año 2014 los partidos que cumplieron con este criterio eran Izquierda Unida y el Partido Socialista Obrero Español.

Esquerra Republicana de Catalunya, con un 18,6% en su Comisión Ejecutiva Nacional y CIU, con un 23,1% en su Comité Executiu Nacional fueron los partidos con menos presencia femenina.

La presencia de mujeres en la Comisión Ejecutiva Nacional de Coalición Canaria es del 34,8%.

**Fuente:** [INE](#)

## 2. EL PAPEL DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS. RECORRIDO POR LOS ORGANISMOS PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

### 2.1. MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

En la actual legislatura, corresponde al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de cohesión e inclusión social, de familia, de protección del menor y de atención a las personas dependientes o con discapacidad y de igualdad, así como de lucha contra toda clase de discriminación y contra la violencia de género. (Artículo 1 del Decreto 200/2012).

Dentro de la estructura departamental del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad asume las competencias de la extinta Secretaría de Estado de Igualdad y de parte de las de la Secretaría General de Política Social y Consumo, que también se suprime.

La **Dirección General para la Igualdad de Oportunidades** asume la dirección del **Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades**.



#### Para consultar

**Real Decreto 1823/2011**, de 21 de diciembre, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales.

**Fuente:** [Boletín Oficial del Estado](#)

**Real Decreto 200/2012**, de 23 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y se modifica el Real Decreto 1887/2011, de 30 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.

**Fuente:** [Boletín Oficial del Estado](#)

Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa.

**Fuente:** [Boletín Oficial del Estado](#)

## 2.2. SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

Las funciones que corresponden a la Secretaria de Estado de Servicios Sociales e igualdad en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son:

1. El seguimiento de la aplicación y desarrollo normativo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
2. El seguimiento de la aplicación y desarrollo normativo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
3. El impulso y desarrollo de la aplicación transversal del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la actuación de los poderes públicos y, especialmente, en la Administración General del Estado.
4. La coordinación de las políticas de la Administración General del Estado en materia de igualdad de trato y de oportunidades, así como el desarrollo de políticas de cooperación con las Administraciones de las comunidades autónomas y entidades locales en materias de su competencia.
5. El impulso de medidas de fomento de la igualdad de trato y de oportunidades y la ampliación de garantías y derechos ciudadanos, mediante el desarrollo de políticas que aborden problemas de desigualdad concretos adaptados a las necesidades propias de distintos grupos de personas.
6. La propuesta, formulación, coordinación, seguimiento y evaluación de las políticas de la Administración General del Estado tendentes a la eliminación de todas las formas de violencia de género en colaboración con las instituciones del Estado y Administraciones públicas con



- competencias en la materia, así como con las organizaciones de la sociedad civil.
7. La participación junto al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en la promoción de políticas dirigidas a reducir la discriminación laboral y el desempleo femeninos, teniendo como objetivo el pleno empleo y la reducción de las diferencias existentes en las percepciones salariales de los hombres y las mujeres.
  8. El fomento de las medidas de corresponsabilidad social que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
  9. El impulso de medidas para mejorar y consolidar la presencia de mujeres en cualesquiera ámbitos de la vida y, en especial, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.
  10. El impulso de programas que favorezcan la integración social y laboral de mujeres en especiales situaciones de exclusión y discriminación.
  11. La promoción de la formación en materia de igualdad, tanto en las universidades como en el resto del sistema educativo y en los cursos de formación y perfeccionamiento del personal de la Administración.
  12. La promoción de la participación y de la corresponsabilidad de los agentes sociales en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito de la responsabilidad social corporativa y el fomento de la participación social del movimiento asociativo.
  13. La propuesta de normas y medidas para la lucha contra la trata de mujeres con fines de explotación sexual, así como su coordinación, seguimiento y evaluación.
  14. La tutela de la inclusión sistemática de la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y producción y recogida de datos que se lleven a cabo por parte de los poderes públicos, así como la promoción del análisis estadístico desde una perspectiva de género.
  15. La preparación y elaboración del Informe Periódico previsto en el artículo 18 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
  16. La promoción de campañas de sensibilización y la cooperación con los medios de comunicación para garantizar el respeto a la igualdad entre hombres y mujeres.

17. En colaboración con los órganos correspondientes del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, el seguimiento de los acuerdos internacionales en materia de igualdad, la organización y participación de España en las cumbres y eventos internacionales, la elaboración de informes para las instituciones internacionales y el seguimiento de los proyectos y encuentros internacionales relacionados con la igualdad impulsados por el Gobierno de España, sin perjuicio de las competencias de la Secretaría General Técnica del Departamento en esta materia.
18. La participación en la elaboración, desarrollo y aplicación de las políticas comunitarias de empleo, en particular de la Estrategia Europa 2020.

De acuerdo a esa estructura del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e igualdad, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad dependían los siguientes órganos directivos, con rango de dirección general:

- La **Delegación del Gobierno para la Violencia de Género**.
- La **Dirección General para la Igualdad de Oportunidades**.
- La Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia.
- La Dirección General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad.
- La Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas.

Y se adscribían al Ministerio a través de esta Secretaria de Estado: el Instituto de la Juventud, el Consejo de la Juventud, la entidad gestora de la Seguridad Social y el Instituto de Mayores y Servicios Sociales.

Por último señalar que la persona titular de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades asumía la dirección del Instituto de la Mujer.



#### **Para consultar**

**Real Decreto 200/2012**, de 23 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y se modifica el

Real Decreto 1887/2011, de 30 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.

### **Artículo 2. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.**

1. La Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad es el órgano superior al que corresponde desempeñar, bajo la autoridad de la persona titular del Ministerio, además de las competencias que le encomienda el artículo 14 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, las funciones en materia de cohesión e inclusión social, familia, protección del menor y atención a las personas dependientes o con discapacidad, así como proponer y desarrollar las políticas del Gobierno en materia de igualdad, de prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación o identidad sexual, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y de erradicación de las distintas formas de violencia de género.

Asimismo, le corresponde la propuesta, elaboración y desarrollo de las normas, actuaciones y medidas dirigidas tanto a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades, especialmente entre mujeres y hombres, y el fomento de la participación social, política y económica de las mujeres, como el desarrollo de las competencias del Departamento en materia de drogodependencias.

**Fuente:** [Secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad](#)

La Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa ha supuesto una profunda reforma de las Administraciones Públicas con el objetivo "de convertir a la Administración española en un factor de eficiencia y productividad, que posibilite el crecimiento económico y la prestación efectiva de los servicios públicos" (Preámbulo de la Ley 15/2014).

Las reformas incluidas en la Ley 15/2014 anteriormente citada han supuesto, por ejemplo, dentro del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, la integración de las competencias de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades dentro de los cometidos y estructura del Instituto de la Mujer.

El organismo autónomo Instituto de la Mujer cambia su denominación por la de "Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades" y pasa a estar adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad a través de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.

Además, el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica se adscribe al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Así mismo, se suprime el Consejo Rector del Instituto de la Mujer, ya que deja de tener sentido como órgano de coordinación ministerial en las políticas de igualdad, una vez creada la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.

De igual modo se suprime el Observatorio de Salud de la Mujer cuyas competencias y funciones quedarán integradas en el nuevo Observatorio de Salud.

### 2.3. DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

---

La Delegación del Gobierno para la Violencia de Género asume las competencias de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer.

Recordemos que la constitución de la **Delegación Especial contra la Violencia sobre la Mujer** (Real Decreto 237/2005, de 4 de marzo (B.O.E. de 8 de marzo) y el **Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer** se deben a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre (B.O.E. de 29 de diciembre), de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Le corresponde a la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género proponer la política del Gobierno contra las distintas formas de violencia de género e impulsar, coordinar y asesorar en todas las medidas que se lleven a cabo en esta materia y, especialmente, las siguientes funciones:

1. El impulso de la aplicación del principio de transversalidad de las medidas destinadas a luchar contra las distintas formas de violencia de género, velando para que, en su aplicación, se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de las víctimas que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad.
2. La sensibilización ciudadana y la prevención de todas las formas de violencia contra la mujer. Para ello, se impulsará la educación en los valores de igualdad y respeto a los derechos fundamentales en colaboración con las Administraciones públicas educativas y se realizarán campañas de información y sensibilización, garantizando el acceso a las mismas de todas las personas con especiales dificultades de integración y, particularmente, de las personas con discapacidad.
3. La promoción de la coordinación y la colaboración entre los distintos servicios competentes para garantizar una actuación integral en relación con la valoración y gestión del riesgo. Con este objetivo, se elaborarán planes y protocolos de actuación que garanticen la ordenación de las actuaciones y procedimientos de prevención, detección, asistencia, protección y persecución de los actos de violencia contra las mujeres, en colaboración con los departamentos ministeriales y Administraciones competentes.
4. La promoción de la colaboración, a través de los instrumentos jurídicos adecuados, con las comunidades autónomas y las corporaciones locales para proporcionar asistencia social integral a las mujeres víctimas de la violencia de género, así como a sus hijas e hijos.
5. El impulso de la coordinación en el ámbito de la Administración General del Estado en materia de trata de seres humanos con fines de explotación sexual y la cooperación con las instituciones y Administraciones competentes para la atención y protección de las víctimas.
6. La realización, promoción y difusión de informes, estudios e investigaciones sobre cuestiones relacionadas con las distintas formas de violencia de género.
7. El diseño, elaboración y permanente actualización de un sistema de información en base a la recogida, análisis y difusión de datos relativos a la violencia contra las mujeres procedentes de las Administraciones

públicas y de otras entidades, al objeto de permitir el adecuado conocimiento de la situación y la evaluación y el grado de efectividad de las medidas implantadas. A tal fin, la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género se coordinará con el Instituto Nacional de Estadística y con las entidades implicadas.

8. El fomento de la formación y especialización de los colectivos profesionales que intervienen en el proceso de prevención, información, atención y protección a las víctimas.
9. La promoción de la colaboración y participación de las entidades, asociaciones y organizaciones que, desde la sociedad civil, actúan contra las distintas formas de violencia de género a la hora de programar y poner en práctica mecanismos y actuaciones tendentes a erradicar este fenómeno.
10. Participar y mantener relaciones en el ámbito internacional, sin perjuicio de las competencias encomendadas a la Secretaría General Técnica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Dependen de la Delegación del Gobierno, los siguientes órganos:

- La **Subdirección General de Sensibilización, Prevención y Conocimiento de la Violencia de Género.**
- La **Subdirección General de Coordinación Interinstitucional en Violencia de Género.**
- 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.

Por último, se adscribe al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad el **Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer**, a través de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, que ejercerá su presidencia.

### 2.3.1. OBSERVATORIO ESTATAL DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER

Este Observatorio se creó por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y junto a la Delegación Especial del Gobierno contra la violencia sobre la mujer, han de impulsar la creación de políticas públicas dirigidas a ofrecer tutela a las víctimas de violencia de género.

Desde 2007, la Comisión Permanente del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer se encarga de aprobar el **Informe Anual del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer**, en base a un sistema de indicadores y variables que ha permitido crear la base de datos del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.

El pasado mes de diciembre de 2011, se presentó el IV Informe, que consta de dos capítulos:

El Capítulo 1, lleva por título Anuario estadístico de violencia de género. Está elaborado por la Subdirección General de Prevención y Gestión del Conocimiento sobre la Violencia de Género, y se divide en 16 apartados y un anexo con un resumen de datos para cada Comunidad Autónoma y provincia.

El Capítulo 2, lleva por título Informe del Grupo de Trabajo de Investigación sobre la infancia víctima de la violencia de género. Este informe fue elaborado por el Grupo de Menores del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, integrado por personas expertas en violencia de género y violencia infantil procedentes de diferentes disciplinas y ámbitos y su objetivo es contribuir a la visibilización de la infancia como víctima directa de la violencia de género.



#### Para profundizar

**Real Decreto 253/2006**, de 3 de marzo, por el que se establecen las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre

la Mujer, y se modifica el Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

[Boletín Oficial del Estado](#)

#### **V Informe anual del Observatorio Estatal de Violencia Sobre la Mujer 2012**

**Fuente:** [Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad](#)

**Sistema de Indicadores y variables sobre el que construir la base de datos del Observatorio Estatal de Violencia Sobre la Mujer.**

**Fuente:** [Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad](#)

## **2.4. EL INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

---

### ***Para poner en práctica...***



¿Conoces qué organismos se encargan de diseñar y llevar a cabo las políticas de igualdad a nivel nacional? ¿y en tu Comunidad Autónoma? ¿y en tu municipio?



¿Conoces la actuación que desarrollan estos organismos?, ¿sabes qué es un Plan de Igualdad? ¿Qué es un plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades?, ¿existe alguno en tu municipio?

En **1983** se crea el **Instituto de la Mujer** (Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del organismo autónomo Instituto de la Mujer («BOE», nº. 256, de 26 de octubre de 1983) y tenía como finalidad primordial el cumplimiento y desarrollo de políticas encaminadas a promover las condiciones que posibiliten la igualdad de ambos sexos y la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social. Además, se establecían dos líneas de actuación:



1. Impulsar la creación de programas y servicios de información, formación y atención a mujeres.
2. Fomentar actuaciones para promover y coordinar políticas específicas dirigidas a las mujeres desde la Administración.

Como hemos comentado, la entrada en vigor de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa ha incluido el cambio de denominación del Instituto de la Mujer al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Además, recoge de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades como finalidad primordial la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social, así como la prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de nacimiento, sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación o identidad sexual, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

A lo largo de su historia se ha destacado por sus iniciativas y actuaciones para apoyar el avance de las mujeres y la igualdad y ha sido un referente para el feminismo, en todas las esferas en las que este se desarrolla.



### **Funciones del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades**

Según la Ley de creación del Instituto de la Mujer, eran las siguientes:

1. Estudiar la situación de la mujer española en los siguientes campos: legal, educativo, cultural, sanitario y sociocultural.
2. Recopilar información y documentación relativa a la mujer, así como la creación de un banco de datos actualizado que sirva de base para el desarrollo de las funciones y competencias del Instituto.
3. Elaborar informes e impulsar medidas que contribuyan a eliminar las existentes respecto a la mujer en la sociedad.
4. Seguimiento de la normativa vigente y su aplicación en materia que es competencia de este Instituto.

5. Prestar asesoramiento y colaboración al Gobierno para lograr las mesas previstas en la presente Ley.
6. Coordinar los trabajos que han de desarrollar los diferentes Ministerios y demás organismos específicamente relacionados con la mujer.
7. Administración de los recursos de todo orden que le sean asignados para el cumplimiento de sus fines.
8. Establecer relaciones con las organizaciones no gubernamentales de ámbito estatal y procurar la vinculación del Instituto a los Organismos Internacionales respectivos de acuerdo con el Ministerio de Asuntos Exteriores.
9. Fomentar las relaciones con Organismos Internacionales dedicados a las materias afines y de interés del Instituto, de acuerdo con el Ministerio de Asuntos Exteriores.
10. Establecer relaciones con las instituciones de análoga naturaleza y similares de las Comunidades Autónomas y de la Administración local.
11. Fomentar la prestación de servicios a favor de la mujer y, en particular, los dirigidos a aquellas que tengan una especial necesidad de ayuda.
12. Recibir y canalizar, en el orden administrativo, denuncias formuladas por mujeres de casos concretos de discriminación de hecho o de derecho por razón de sexo.
13. Realizar cuantas actividades sean requeridas para el logro de las finalidades anteriormente expuestas dentro de las habilitaciones concedidas en la Legislación Reguladora de las Entidades Estatales Autónomas y por la Ley General Presupuestaria.

En la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, las funciones del Instituto de la Mujer son ampliadas:

- Junto a otros organismos, (la Delegación Especial del Gobierno contra la violencia sobre la mujer, el Instituto de la Mujer u órgano equivalente de cada Comunidad Autónoma, el Ministerio Fiscal y las Asociaciones que tienen como objetivo único la defensa de los intereses de las mujeres) **está legitimado para ejercitar ante los Tribunales la acción de cesación de publicidad ilícita por utilizar en forma vejatoria la imagen de la mujer**, en los términos de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, (artículo 12. Titulares de la acción de cesación y rectificación).
- Junto con la Delegación Especial del Gobierno contra la violencia sobre la mujer, las asociaciones de defensa de los intereses de las mujeres y los titulares de un derecho o interés legítimo, el Instituto de la Mujer **podrá solicitar del anunciante su cesación y rectificación cuando una**

**publicidad sea considerada ilícita por afectar a la utilización vejatoria o discriminatoria de la imagen de la mujer.** (Disposición adicional sexta. Modificación de la Ley General de Publicidad. Apartado 2, añadiendo un nuevo apartado 1 bis en el artículo 25 de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad).

En la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (*Disposición adicional vigésima séptima. Modificaciones de la Ley de creación del Instituto de la Mujer*), estas funciones fueron ampliadas con las que, a continuación, recogemos:

- a) La prestación de asistencia a las víctimas de discriminación para que tramiten sus reclamaciones por discriminación.
- b) La realización de estudios sobre la discriminación.
- c) La publicación de informes y la formulación de recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con la discriminación.

Por otra parte, dentro de esta Ley se recoge la designación del Instituto de la Mujer como "**el organismo competente en el Reino de España a efectos de lo dispuesto en el artículo 8 bis de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, modificada por la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trata entre hombres 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 en el artículo 12 de la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre **la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro**" (Disposición adicional vigésima octava: Designación del Instituto de la Mujer).

Según la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa, las funciones del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades son:

- a) Impulsar y desarrollar la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación y, singularmente, de las medidas que hagan efectivo el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- b) Recibir y canalizar en el orden administrativo las denuncias formuladas en casos concretos de discriminación de hecho o de derecho por razón de sexo, asistiendo de manera independiente a las víctimas de discriminación por este motivo para que tramiten sus reclamaciones.

- c) Promover las medidas dirigidas a la asistencia y protección de las víctimas de discriminación por cualquiera de los motivos a los que se refiere el artículo 2, sin perjuicio de las competencias asumidas por otros órganos.
- d) Recopilar información y documentación relativa a la mujer y a las personas víctimas de discriminación, así como crear un banco de datos actualizado que sirva de base para el desarrollo de las funciones y competencias del Instituto.
- e) Elaborar informes, estudios y recomendaciones sobre la situación de las mujeres en España y sobre materias que afecten a la igualdad de trato y a la no discriminación y su difusión e intercambio con departamentos ministeriales y entes públicos o privados, de ámbito internacional, nacional, autonómico o local.
- f) Realizar cuantas actividades favorezcan la participación de las mujeres en la actividad económica y en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo
- g) Velar por la imagen de las mujeres en la publicidad y atender a las denuncias concretas en este campo.
- h) Fomentar las relaciones en el ámbito de sus competencias con organizaciones no gubernamentales de ámbito estatal, así como con entes estatales, autonómicos y locales, públicos o privados y procurar la vinculación del Instituto con Organismos Internacionales dedicados a materias afines.
- i) Formular iniciativas y actividades de sensibilización social, información, formación y participación, así como realizar cuantas actividades sean requeridas para el logro de las finalidades expuestas, con arreglo a la normativa de aplicación.
- j) Ejercer cualquier otra de las funciones atribuidas por la normativa vigente.

El nacimiento del Instituto de la Mujer supuso el comienzo de una política institucional para la igualdad de oportunidades que se concretó en sucesivos Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (PIOM), encaminados a eliminar las diferencias por razones de sexo y a favorecer que las mujeres no fueran discriminadas en la sociedad.

En la actualidad, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ha quedado adscrito a la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.

Además, como ya se ha comentado, el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica se adscribe al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Así mismo, se suprime el Consejo Rector del Instituto de la Mujer, una vez creada la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.

### **2.4.1. RESUMEN DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y SUS OBJETIVOS**

Los planes de igualdad significaron la creación de un marco referencial que señalaba objetivos a cumplir por parte de todos los agentes implicados, y que, por tanto, exigía la realización de un seguimiento durante su periodo de vigencia.

A partir de los informes de seguimiento, se llevaron a cabo las evaluaciones de dichos planes, con dos objetivos fundamentales: conocer, por un lado, el grado de ejecución de las acciones previstas y, por otro, las actividades que se habían llevado a cabo para su cumplimiento por parte de los distintos órganos de la Administración General del Estado.

#### **Primer Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1988-1990**

El I PIOM se presentó al Consejo de Ministros en septiembre de 1987 y suponía una estrategia política para mejorar la situación social de las mujeres a través de 120 medidas agrupadas en seis áreas: Igualdad en el ordenamiento jurídico; Familia y protección social; Educación y cultura; Empleo y relaciones laborales; Salud; Cooperación internacional y asociacionismo.

Este primer plan se hizo siguiendo el modelo de los Programas de Acción para la Igualdad de Oportunidades de la Comunidad Europea, a la que España se incorporó en 1986.

Los estudios realizados en este tiempo fueron el fundamento de las medidas de acción propuestas en el primer plan.

## **Segundo Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1993-1995**

El II PIOM tuvo como finalidad básica la adopción de medidas para avanzar desde la igualdad formal hacia la igualdad real, es decir, la promoción y el desarrollo de medidas de acción positiva, principalmente, en los ámbitos de la educación, la formación y el empleo.

Las 172 actuaciones específicas de este segundo plan pueden considerarse como medidas políticas puestas en marcha con el fin de conseguir los cambios estructurales que permitieran a las mujeres su libre desarrollo y una participación activa en el mundo de la cultura, del trabajo y de la política.

## **Tercer Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1997-2000**

El III PIOM supuso la introducción del principio de igualdad en todas las políticas del Gobierno y la promoción de la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida social, con el fin de que se convirtieran en agentes copartícipes de la toma de decisiones, dado que, sin su participación, es imposible alcanzar los objetivos de igualdad y desarrollo. En este Plan se asumen los compromisos adquiridos de la Plataforma de Acción aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing, así como las orientaciones del IV Programa de Acción Comunitario.

## **Cuarto Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 2003-2006**

El IV PIOM, basado en las directrices marcadas por la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005), buscaba potenciar el mainstreaming de género, promoviendo, en aquellas áreas donde fuera necesario, políticas específicas de igualdad de oportunidades, es decir, acciones positivas.

En la VIII Legislatura, que comenzó en marzo de 2004, se aprobaron la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral

contra la violencia de Género y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH). Sin duda, ambas leyes han sido las de mayor alcance en el desarrollo del derecho a la igualdad de trato y oportunidades de las mujeres en España hasta este momento, además de ser unas iniciativas pioneras desde el punto de vista legislativo en el marco de la Unión Europea, dado que establecen de forma general la introducción del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en todas las estructuras de la sociedad.

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a mediados del mes de diciembre de 2007 el Consejo de Ministros aprobó el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)**.

El Plan con una vigencia de cuatro años, se articula en torno a doce ejes fundamentales: la participación política y social, la participación económica, la corresponsabilidad, la educación, la innovación, el conocimiento, la salud, la imagen, la atención a la diversidad y la inclusión social, la violencia de género, la política exterior y de cooperación, y la tutela del derecho a la igualdad.

Actualmente está en vigor el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016**, que viene a ser "la hoja de ruta" que marca las acciones a poner en marcha para dar cumplimiento a los objetivos de la Ley de Igualdad y que está configurado como un documento marco en línea con la estrategia Europea de igualdad de género 2010-2015.

En él, se establecen los objetivos a cumplir, y se incluyen los ejes estratégicos de intervención y las medidas concretas para alcanzar dichos objetivos, a través de una estrategia dual:

Por una parte define los ejes de actuación prioritarios para los próximos años

Y, por otra, impulsa la transversalidad o integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de todas las políticas públicas de igualdad.

En el marco de estos dos factores, se inscriben los 7 ejes prioritarios de actuación:

Eje 1. Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial.

Eje 2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.

Eje 3. Erradicación de la violencia contra la mujer.

Eje 4. Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social.

Eje 5. Educación.

Eje 6. Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales.

Eje 7. Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno.



### **Planes de Igualdad de Oportunidades y Planes Estratégicos de igualdad de Oportunidades (1988- 2016)**

#### **I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS MUJERES (1988-1990)**

Recogía los siguientes objetivos:

- Desarrollo normativo del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo.
- Acceso de las mujeres a mayores posibilidades de información, formación y cultura.
- Fomentar el reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres.
- Libre ejercicio de la maternidad y la paternidad.
- Mejorar la protección de la salud de las mujeres.
- Diversificar las opciones escolares y profesionales.
- Reducir la tasa de desempleo femenino y la segregación laboral por razón de sexo y mejorar las condiciones de las mujeres en el mercado de trabajo.
- Mejorar la protección social de colectivos de mujeres necesitados de ayuda.
- Impulsar programas de cooperación internacional hacia mujeres de países en desarrollo.
- Mejorar el conocimiento sobre la situación social de las mujeres.



## **II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS MUJERES (1993-1995)**

En este Plan se fijaron los siguientes objetivos:

- Aplicar y desarrollar la legislación igualitaria.
- Promover la participación equitativa de las mujeres en la elaboración y transmisión del conocimiento.
- Equilibrar la participación de las mujeres en el mundo laboral.
- Difundir una imagen social de las mujeres ajustada a su realidad actual.
- Promover un reparto equitativo de responsabilidades familiares.
- Incrementar la participación social y política de las mujeres.
- Fomentar el acceso de las mujeres a puestos de dirección.
- Mejorar los aspectos sociosanitarios que afectan a las mujeres.
- Insertar socialmente a colectivos de mujeres afectados por la marginación.
- Integrar las políticas de igualdad en el marco internacional.

## **III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES (1997-2000)**

Este Plan se basa en tres ejes:

- Desarrollar medidas específicas destinadas a combatir las desigualdades por razón de sexo y aumentar la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social.
- Desarrollar el principio de transversalidad, que asegure que a cualquier acción se sume la defensa y garantía del principio de igualdad de trato.
- Incorporar a la acción política del gobierno la iniciativa social.

Y los objetivos son:

- Educación: promover la igualdad de acceso de las mujeres a todos los procesos educativos y desarrollar un modelo coeducativo informado de valores igualitarios entre ambos sexos.
- Economía y empleo: visualizar la aportación de las mujeres al sector y promover el control de las mujeres sobre los recursos económicos y una mayor incorporación al mercado laboral.
- Salud: visión integral y promocional de la salud de las mujeres, desde la prevención a la asistencia, tanto en aspectos específicos de la salud sexual, como en los derivados de los condicionantes culturales y sociales de género.

- Poder y toma de decisiones: promover a las mujeres a los puestos de decisión, reequilibrio de poder en el ámbito público y reparto de responsabilidades en el ámbito privado.
- Imagen y medios de comunicación: colaborar en los procesos de cambio que favorezcan una sociedad más igualitaria.
- Violencia: eliminación de todas las formas de discriminación, tanto en el ámbito privado como laboral y social.
- Mujeres rurales: medidas para visualizar la aportación de la mujer rural a la economía y apoyo a la creación de empresas de mujeres en el mundo rural.
- Medio ambiente: promoción de una vida saludable y productiva en armonía con la naturaleza.
- Exclusión social: promover el acceso igualitario de todas las mujeres a los derechos de igualdad.
- Cooperación: integrar la dimensión de la Igualdad de oportunidades en las políticas de las Administraciones Públicas y fomentar la cooperación con las organizaciones no gubernamentales y los organismos internacionales para alcanzar la igualdad.

#### **IV PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE ESPAÑA (2003-2006)**

Se inspira en dos principios fundamentales: el Mainstreaming de Género, que consiste en promover el principio de igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas y a todos los niveles; y el principio de cooperación entre todos los agentes implicados en la igualdad de oportunidades.

Las medidas específicas propuestas por este Plan (168 en total) en los distintos ámbitos serán llevadas a cabo por los distintos Ministerios, con presupuestos propios y en 8 áreas:

1. Área de introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas. Cooperar con las Administraciones Públicas e instituciones para introducir la perspectiva de género en todas las políticas, planes y estrategias.
2. Área de igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica. Impulsar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado laboral.
3. Área de participación en la toma de decisiones. Promover el acceso y la participación equilibrada de mujeres y hombres en las estructuras de poder y toma de decisiones, en todos los ámbitos sociales, políticos, económicos y

culturales.

4. Área de promoción de la calidad de vida de las mujeres. Desarrollar iniciativas en el ámbito de la salud, la educación, la cultura que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como promover la igualdad a través del acceso a la protección social.
5. Área de fomento de la igualdad en la vida civil. Proceder al seguimiento y difusión de la legislación y jurisprudencia nacional y europea, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
6. Área de transmisión de valores y actitudes igualitarias. Promover valores y difundir prácticas sobre igualdad entre mujeres y hombres y evitar una imagen estereotipada y sexista de las mujeres en los medios de comunicación y la publicidad.
7. Área de conciliación de la vida familiar y laboral. Impulsar cambios normativos y medidas que faciliten la compatibilidad de la vida laboral y familiar y realizar un seguimiento de resultados de las medidas legislativas ya implantadas.
8. Área de cooperación. Cooperar con Organismos Internacionales, tanto comunitarios como extracomunitarios, Comunidades Autónomas, Corporaciones Locales, ONGs y otras instituciones.

## **PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2008-2011)**

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades se inspira en dos principios básicos: no discriminación e igualdad.

Asimismo, el Plan Estratégico desarrolla cuatro principios rectores: Ciudadanía, Empoderamiento, Transversalidad e Innovación, que están, además, relacionados entre sí.

Los cuatro principios inspiradores van a ordenar y articular el contenido del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades a lo largo de los doce Ejes que componen el contenido del Plan. Estos doce Ejes son:

### **1. Participación Política y Social**

1. Aumentar la participación de las mujeres en los puestos de representación y decisión política para alcanzar una composición equilibrada entre mujeres y hombres.
2. Incrementar la participación de las mujeres en los puestos de representación y dirección de la Administración del Estado.
3. Incrementar la participación de las mujeres en los puestos de dirección y

responsabilidad en el poder judicial.

4. Incrementar la participación de las mujeres en la dirección de las empresas.
5. Incrementar la participación de las mujeres en los puestos de dirección y responsabilidad en los medios de comunicación.
6. Remover los obstáculos que impiden la participación de las mujeres.
7. Implementación de las Unidades de Igualdad en los Ministerios.
8. Promoción de la labor desarrollada por los Observatorios de Igualdad.

## **2. Participación Económica**

1. Fomentar la empleabilidad, la calidad en el empleo y la igualdad salarial de las mujeres.
2. Velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y fomentar las acciones de responsabilidad social en las empresas.
3. Promover el emprendimiento y empoderamiento económico femenino.
4. Analizar y medir la participación económica de mujeres y hombres: hacia la igualdad en femenino.

## **3. Corresponsabilidad**

1. El ámbito privado/doméstico. Promover el desarrollo de un modelo de convivencia familiar y social más igualitaria.
2. El mercado laboral. Promover el desarrollo de un nuevo modelo de relaciones laborales y empleo de calidad que facilite la corresponsabilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
3. Los servicios públicos. Fortalecer y desarrollar, plenamente, la red de servicios de atención y cuidado a menores y personas dependientes.
4. El resto de estructuras sociales. Propiciar un cambio en el diseño y funcionamiento de las infraestructuras urbanas dirigido a facilitar la conciliación de los diferentes tiempos de mujeres y hombres.

## **4. Educación**

1. Promover que el profesorado y quienes trabajan en la enseñanza reciban la formación adecuada, tanto inicial como continua, en coeducación, prevención de violencia de género, e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
2. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos dirección, participación y toma de decisiones del sistema educativo.
3. Implementar la coeducación en los proyectos educativos del centro.
4. Prevenir y actuar contra la violencia de género en todos los tramos de la educación.
5. Potenciar la integración de la perspectiva de género en las actividades deportivas.
6. Promover que los libros de texto y los materiales educativos se editen respondiendo a criterios de igualdad y no discriminación, incorporando la visión y

las aportaciones realizadas por las mujeres en todos los contenidos escolares y académicos.

7. Promover la inclusión de contenidos y actividades específicas, adaptados a cada tramo educativo, sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.
8. En el marco de la atención a la diversidad, prestar una atención específica a los colectivos de niñas y mujeres que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad por sufrir una doble discriminación por su situación de discapacidad, pertenencia a minorías étnicas, migración o exclusión social.
9. Desde el marco de los principios democráticos de la Constitución y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y teniendo en cuenta la creciente diversidad cultural del alumnado, garantizar una educación para la igualdad y desde la igualdad entre hombres y mujeres.
10. Adaptar los programas de educación de personas adultas a los nuevos perfiles y necesidades de los destinatarios.
11. Fomentar el diseño y realización de programas de orientación no sexista que promuevan la elección de estudios de forma no discriminatoria.
12. Promover la gestión de los centros educativos con criterios de conciliación de la vida laboral y personal.
13. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del sistema educativo.

## **5. Innovación**

1. Incorporar la transversalidad de género como principio rector de las políticas desarrolladas en el ámbito de la innovación tecnológica y la Sociedad de la Información.
2. Ampliar el conocimiento, actualmente disponible, sobre la participación femenina en los entornos de la ciencia y la tecnología, así como acerca de la brecha digital de género, a fin de alimentar estrategias innovadoras para alcanzar la igualdad, también, en estos ámbitos.
3. Asumir, por parte de las Administraciones Públicas, el liderazgo para incorporar a las mujeres como protagonistas, con acciones que faciliten su participación en los ámbitos tecnológicos, la adquisición de las capacidades necesarias (*fluidez tecnológica*) y la inclusión de grupos vulnerables.
4. Integrar la visión de las mujeres en los procesos de diseño, producción y gestión de ámbitos científicos (equidad tecnológica).
5. Diseñar acciones dirigidas a que Internet se convierta en un ámbito de libertad que favorezca la expansión de los proyectos de las mujeres, estableciéndose como herramienta para cambiar los estereotipos y las relaciones de género.

## **6. Conocimiento**

1. Formalizar los Estudios Feministas, de las Mujeres y del Género en el ámbito universitario.
2. Incrementar el número de mujeres en la generación del conocimiento.
3. Fomentar el conocimiento desde la perspectiva feminista, del género.
4. Recuperar la memoria histórica de las mujeres.
5. Impulsar la igualdad de oportunidades en la Universidad.
6. Visibilizar y apoyar las aportaciones de las mujeres jóvenes en la Universidad.

## **7. Salud**

1. Promover la producción, publicación y difusión de información cualitativa y cuantitativa sobre la influencia del género en la salud y la atención de la salud.
2. Promover la aplicación de la transversalidad de género a las políticas de salud, así como impulsar políticas específicas de salud de las mujeres.
3. Contribuir a mejorar aspectos específicos de la salud de las mujeres, así como incidir en enfermedades de alta prevalencia, o sensibles al impacto de género.
4. Impulsar la participación y empoderamiento de las mujeres en los procesos de salud.

## **8. Imagen**

1. Mostrar a las mujeres y "lo femenino" como sujetos activos en la construcción social.
2. Contribuir a la difusión de imágenes no sexistas en los medios de comunicación y la publicidad.
3. Promover modelos igualitarios en los que se vean implicados los principales agentes sociales (medios de comunicación, educación, grupo de iguales, medio familiar,...).
4. Vigilar que la Corporación RTVE y la agencia EFE, así como los entes audiovisuales públicos de las Comunidades Autónomas, persigan, en su programación, los objetivos incluidos en los artículos 37 y 38 de la LOIEMH.
5. Vigilar que los medios de titularidad privada persigan, en su programación, los objetivos planteados en el artículo 39 de la LOIEMH.

## **9. Atención a la Diversidad e Inclusión Social**

1. Incorporar la perspectiva de género y la gestión de la diversidad en la oferta de servicios, atención y seguimiento de la entidades públicas de salud, educación, empleo, justicia, seguridad y vivienda.
2. Liderar, por parte de los poderes públicos, las políticas, para la inclusión de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social.
3. Diseñar estrategias con perspectiva de género de colaboración, supervisión y acompañamiento de los programas que se realizan desde el tercer sector, para la

inclusión de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social.

4. Impulsar el conocimiento de los procesos de exclusión y pobreza de las mujeres.
5. Adecuar la respuesta y recursos de los Servicios Sociales a las diferentes necesidades de los colectivos de mujeres en situación o riesgo de exclusión.

#### **10. Violencia**

1. Promover el conocimiento del fenómeno, así como la publicación y difusión de los estudios realizados.
2. Fortalecer las medidas de sensibilización y prevención de la violencia de género e incrementar el grado de implicación de la sociedad para combatirla desde un mejor conocimiento de las causas y consecuencias de este fenómeno violento.
3. Mejorar la atención integral a las mujeres víctimas de la violencia de género.
4. Reforzar la protección policial y judicial de las víctimas de la violencia de género.
5. Intensificar la formación y especialización de profesionales que intervienen en las situaciones de violencia de género.
6. Promover y consolidar procedimientos de coordinación intra e interinstitucionales para garantizar una mayor eficacia de la respuesta frente a las situaciones de violencia de género.
7. Afianzar el seguimiento y evaluación continua de las medidas puestas en marcha en la lucha contra la violencia de género, con el fin de determinar la eficacia de la respuesta y su impacto en la evolución del fenómeno violento.

#### **11. Política exterior y de cooperación para el desarrollo**

1. Garantizar la aplicación de la transversalidad de género y la igualdad entre hombres y mujeres en la política exterior española.
2. Promover y reforzar la integración del enfoque de género en el desarrollo y el empoderamiento de las mujeres en la política de cooperación para el desarrollo española, como forma de contribuir a la plena ciudadanía de las mujeres, como requisito para el desarrollo y la paz.
3. Garantizar la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas sobre migraciones y desarrollo.

#### **12. Tutela del derecho a la igualdad**

1. Promover el conocimiento de las situaciones de discriminación por razón de sexo.
2. Reforzar el asesoramiento de las mujeres víctimas de discriminación por razón de sexo.
3. Especialización de las y los operadores jurídicos para la aplicación del derecho a la igualdad.
4. Promover la especialización en materia de igualdad de los agentes sociales y organizaciones de mujeres cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres.

5. Reforzar la intervención de los organismos públicos con competencia en la materia para la defensa del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

## **PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2014-2016)**

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 pretende avanzar hacia la igualdad real y eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir en nuestra sociedad, integrando todas las políticas y acciones del Gobierno en este sentido durante los próximos tres años y fijando un marco de colaboración con otras Administraciones y con los agentes económicos y sociales implicados.

El Plan, se identifica con los objetivos generales de la política de cohesión para el período 2014-2020, así como con los de España establecidos en el Acuerdo de Asociación, en fase de elaboración.

Responde, en particular, a tres objetivos estratégicos de carácter prioritario:

1. Reducir las desigualdades que aun existen en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades retributivas.
2. Apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
3. Erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo.

A estos se suman otros tres:

4. Mejorar la participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social.
5. Impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo.
6. Integrar plenamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas y acciones del Gobierno.

El Plan se articula en siete ejes: A través de los tres primeros se definen, en línea con sus objetivos estratégicos, los ámbitos de actuación considerados prioritarios en los próximos tres años: Empleo y lucha contra la brecha salarial; conciliación y corresponsabilidad; y erradicación de la violencia contra la mujer.

Los siguientes tres ejes estructuran la actuación en otros ámbitos también relevantes para la igualdad de oportunidades: Participación política, económica y social; Educación; y desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales.



Por último, se impulsa la integración del principio de igualdad de oportunidades de forma transversal, en el conjunto de las políticas sectoriales del Gobierno, a través del Eje 7.

Las 224 medidas del Plan se concentran en los tres primeros ejes, que se consideran prioritarios:

- Empleo y discriminación salarial: más de 650 millones de euros irán dirigidos a fomentar el empleo femenino, con especial incidencia en la lucha contra la discriminación salarial. Entre las medidas que incluye este eje destacan la de facilitar la incorporación al trabajo de las mujeres que han tenido un periodo de inactividad por cuidado de hijos o familiares y la de promover el acceso y permanencia en el empleo de mujeres especialmente vulnerables y de las mujeres que viven en el ámbito rural. Asimismo, el Plan impulsará y ampliará la Red de Empresas por la Excelencia en la Igualdad, fomentará el espíritu emprendedor de las mujeres y reforzará la vigilancia para evitar la brecha salarial.
- Conciliación y corresponsabilidad: más de 1.529 millones de euros del Plan se destinarán a sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad, a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y a promover la corresponsabilidad y el cambio en los usos del tiempo. Entre las medidas aprobadas en este eje destacan la ampliación del derecho a la reducción de jornada de los padres y madres de niños afectados por enfermedades graves, las medidas de racionalización de horarios y un plan de maternidad que busca mejorar las deducciones fiscales para familias con hijos. Destaca la incorporación al Acuerdo de Asociación, de una línea de actuación relacionada con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Violencia de género: casi 900 millones de euros se invertirán en la erradicación de la violencia que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo. El Plan ofrecerá una respuesta común y coordinada en todo el territorio nacional, promoverá acciones de prevención y sensibilización frente a la violencia, facilitará a las víctimas el acceso a un puesto de trabajo a través de iniciativas como la Red de Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género y favorecerá la movilidad de las víctimas en el ámbito de la Administración General del Estado.
- Completan el Plan:
- Un cuarto eje dirigido a fomentar la participación de las mujeres en los ámbitos y niveles de decisión políticos, económicos y sociales, de acuerdo con lo establecido en la LOIEMH. Entre otras medidas, se fomentará la suscripción de Convenios de colaboración con las empresas que favorezcan la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

- Un quinto eje compuesto por medidas en materia de educación, a través de las cuales se pondrán en marcha programas específicos de apoyo y refuerzo a alumnas especialmente vulnerables y se realizarán campañas informativas para que los jóvenes elijan sus estudios o profesión basándose únicamente en sus capacidades y expectativas, y no en estereotipos profesionales, entre otras acciones.
- Un sexto eje que desarrollará acciones en el marco otras políticas sectoriales, que permitirán avanzar en materia de igualdad entre mujeres y hombres, tales como la promoción del acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías y su inclusión digital, la promoción de acciones en el ámbito de la salud y calidad de vida de las mujeres, la promoción de la igualdad en la actividad física y el deporte, el tratamiento no sexista de las mujeres en los medios de comunicación, el refuerzo de la integración de la igualdad en el ámbito de la cultura y de la creación y producción artística e intelectual, o la promoción y consolidación de la igualdad y los derechos humanos de las mujeres en las relaciones externas y en la defensa de los Derechos Humanos y, por último, la promoción del desarrollo de las mujeres en los ámbitos rural y pesquero.
- El séptimo eje, de carácter transversal, integra el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas y acciones públicas. Se establecen como actuaciones, entre otras, el reforzar estudios e investigaciones con perspectiva de género, desarrollar estadísticas desagregadas por sexo y mejorar los informes de impacto de género y la presupuestación con perspectiva de género.

El Plan, en cuya elaboración han intervenido todos los Departamentos ministeriales e instituciones y organizaciones del sector a través del Consejo de Participación de la Mujer, incluye un programa de evaluación y seguimiento que permitirá comprobar el grado de cumplimiento cuando haya pasado un año y medio desde su puesta en marcha, y no sólo a posteriori.



#### **Para consultar**

[Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad](#)  
[Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016](#)

## 2.4.2. OBSERVATORIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Relacionado directamente con los dos últimos planes de igualdad, se creó el **Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** (Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre). Este Observatorio tiene la finalidad de llevar a cabo un diagnóstico fiable y válido sobre los avances en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, consecuentemente, evaluar las políticas planeadas con este fin.

Los objetivos del Observatorio se resumen en:

1. **Recabar, analizar y difundir la información de forma periódica y sistemática sobre la situación de las mujeres y de los hombres** en cada momento y su evolución, con el fin de conocer los cambios socio-laborales registrados.
2. **Proponer políticas tendentes a mejorar la situación de las mujeres en distintos ámbitos.**



**Para consultar**

**Observatorio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.**

**Fuente:** [Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades](#)

## 2.4.3. OBSERVATORIO DE LA IMAGEN DE LAS MUJERES

El Observatorio de la Imagen de las Mujeres (OIM), en sus inicios el Observatorio de la Publicidad Sexista, se creó en 1994 para dar cumplimiento a los compromisos legales, tanto europeos como nacionales, de fomentar una imagen equilibrada y no estereotipada de las mujeres.

Se gestiona desde el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y su objeto es analizar la representación de las mujeres en la

publicidad y en los medios de comunicación, ver cuáles son los roles más significativos que se les atribuyen y, en el caso de que éstos sean sexistas, realizar acciones que contribuyan a suprimir las imágenes estereotipadas.

El OIM tiene encomendadas las siguientes funciones:

- **Recogida de las quejas ciudadanas y seguimiento de oficio de los contenidos considerados sexistas.**
- Análisis y clasificación de los contenidos detectados o denunciados con el fin de obtener una visión del tratamiento actual de la imagen de las mujeres en la publicidad y los medios de comunicación.
- **Actuación frente a los emisores de los mensajes discriminatorios, solicitando la modificación o retirada de las campañas más estereotipadas o denigrantes para las mujeres, o requiriéndoles un cambio de línea en sus acciones futuras.**
- Difusión de la información obtenida con el fin de continuar fomentando el rechazo social al tratamiento discriminatorio a través de la comunicación mediática.
- Participación en actividades de formación y sensibilización sobre la influencia que el tratamiento discriminatorio en los medios y la publicidad tiene en la desigualdad.



**Para consultar**

**Observatorio de la Imagen de las Mujeres.**

**Fuente:** [Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades](#)

## 2.5. OTROS ORGANISMOS Y ENTIDADES ESPECÍFICAS PARA LA IGUALDAD

---

### 2.5.1. OBSERVATORIO DE SALUD DE LAS MUJERES

El **Observatorio de Salud de las Mujeres** (OSM) se crea como Comisión Interministerial de la que formaron parte el los extinguidos Ministerio de Sanidad y Consumo (actual Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad) y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (actual Ministerio de Empleo y Seguridad Social), a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

A través de este organismo se pretende contribuir a la consecución de la equidad en materia de salud, **mediante la mejora del conocimiento de las causas y determinantes de la salud de la mujer, la promoción del debate acerca de cómo eliminar las desigualdades, la cooperación con otras instituciones, la formación y la investigación.**

Dentro de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa, se recoge que sus competencias y funciones quedarán integradas en el nuevo Observatorio de Salud.



#### Para consultar

**Observatorio de Salud de las Mujeres.**

**Fuente:** [Observatorio de Salud de las Mujeres](#)

## 2.5.2. UNIDAD DE MUJERES Y CIENCIA. MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

La Unidad de Mujeres y Ciencia fue creada dentro del extinguido Ministerio de Educación y Ciencia para favorecer la igualdad en aquellos ámbitos de la ciencia, la tecnología y la educación superior. Actualmente figura dentro del Ministerio de Economía y Competitividad.

La Unidad de Mujeres y Ciencia es el órgano encargado de poner en práctica el principio de transversalidad de género, o *mainstreaming*, en los ámbitos científico, tecnológico y de innovación.

En cumplimiento del principio de transversalidad, la Unidad de Mujeres y Ciencia propone e impulsa la perspectiva de género en las políticas científicas, tecnológicas y de innovación que afectan a la igualdad entre hombres y mujeres. De este modo:

- Promueve una presencia de las mujeres en todos los ámbitos del sistema de ciencia, tecnología e innovación, acorde con sus méritos y capacidades, estableciendo mecanismos para eliminar sesgos, barreras y desincentivación.
- Promueve la inclusión del género como categoría transversal en la investigación científica, así como la investigación específica en el campo de los estudios del género y de las mujeres.
- Promueve la inclusión del género como categoría transversal en los desarrollos tecnológicos y la innovación.



**Consultar**

**Unidad de Mujeres y Ciencia.**

**Fuente:** [Ministerio de Economía y Competitividad](#)

### 2.5.3. OBSERVATORIO CONTRA LA VIOLENCIA DOMÉSTICA Y DE GÉNERO DEL CONSEJO DEL PODER JUDICIAL. MINISTERIO DE JUSTICIA



Para consultar

**Observatorio contra la violencia doméstica y de género del Consejo del Poder Judicial.**

Fuente: [Poder judicial](#)

El 26 de septiembre de 2002, el Presidente del Consejo General del Poder Judicial, el que fuera Ministro de Justicia y el extinguido Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales firmaron un convenio por el que creaba el **Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género.**

Desde su constitución, cabe destacar la creación de un **Registro Nacional de Medidas contra la Violencia Doméstica** (Real Decreto 355/2004, de 5 de marzo, modificado por el Real Decreto 513/2005, de 9 de mayo). En este Registro estatal **se han de inscribir todas las Órdenes de Protección, todas las medidas cautelares de protección a la víctima, todos los procedimientos penales incoados por los delitos de violencia doméstica y de género y todas las sentencias dictadas en esta materia.**

A través de este Registro Central las y los jueces y fiscales accederán a esta información que les permitirá investigar y juzgar, con mayor eficacia, el delito de maltrato físico y psíquico habitual y así otorgar mayor protección a las víctimas que hayan denunciado a sus agresores repetidas veces.

Además, destacar que el Consejo elabora informes anuales en los que analiza los casos de víctimas mortales en el ámbito doméstico desde el año 2001 con el fin de conocer si las víctimas habían recibido la adecuada respuesta judicial en el caso de que hubieran denunciado previamente a su agresor. A partir de 2009, los informes se centran en el análisis de las víctimas mortales en el ámbito de la pareja o ex pareja e incluyen un estudio específico de los procedimientos judiciales cuando se hubieran presentado denuncias o se

hubieran practicado de oficio actuaciones con anterioridad al resultado de muerte.



**Para profundizar**

**Informes de Violencia sobre la Mujer.**

**Fuente:** [Poder Judicial](#)

Por otra parte, el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género otorga un premio anual a personas o instituciones que han destacado por su labor en la erradicación de este tipo de violencia.

Y, en último lugar, señalar que desde el Observatorio, periódicamente, se organizan congresos a través de los cuales se pretenden analizar, de una manera interdisciplinar, el fenómeno de la violencia y su tratamiento en la Administración de Justicia. Se han organizado hasta la actualidad cuatro congresos.



**Para profundizar**

**El Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género otorga un premio anual a personas o instituciones que han destacado por su labor en la erradicación de este tipo de violencia.**

**Fuente:** [Poder Judicial](#)

#### **2.5.4. INSTRUMENTOS ORGANIZATIVOS CREADOS POR LA LEY ORGÁNICA 3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES**

En este apartado, se indican los instrumentos y unidades cuya creación recoge la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- **Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.** (Artículo 76). Es el 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.

La Comisión se reguló a través del Real Decreto 1370/2007, 19 de octubre, y tiene como finalidad supervisar la integración, de forma activa, del principio de igualdad de trato y oportunidades en la actuación de la Administración General del Estado, así como la coordinación de los distintos departamentos ministeriales en relación con las políticas y medidas por ellos adoptadas, en materia de igualdad de mujeres y hombres.



#### **Para consultar**

Real Decreto 1370/2007, 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.

**Fuente:** [Boletín Oficial del Estado](#)

Real Decreto 41/2009, de 23 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1370/2007, de 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.

**Fuente:** [Boletín Oficial del Estado](#)

- **Unidades de Igualdad.** (Artículo 77). Estas Unidades están en todos los Ministerios y son órganos directivos dedicados, entre otras funciones, a recabar la información estadística elaborada por los distintos departamentos de cada Ministerio, prestar asesoramiento en relación a su elaboración y asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración de los informes sobre impacto por razón de género.
- **Consejo de Participación de la Mujer.** (Artículo 78). Se trata de un 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 hombres y la lucha contra la discriminación por razón de sexo.

Mediante el Real Decreto 1791/2009, de 16 de diciembre se crea el Consejo Estatal de Participación de las Mujeres.

Este Consejo está constituido por una presidencia, dos vicepresidencias, una secretaría y 40 vocalías; 13 en representación de las Administraciones públicas, 20 de las organizaciones y asociaciones de mujeres, 4 en representación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal y 3 personas expertas de reconocido prestigio en el ámbito de la igualdad.

El Consejo se crea como espacio de encuentro, de colaboración y de cooperación de las organizaciones y asociaciones de mujeres de ámbito estatal y de las Administraciones públicas, para la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres con los siguientes fines:

- Ser el cauce para la participación de las mujeres, en el desarrollo y aplicación del derecho a la igualdad y la lucha contra la discriminación, recogiendo las demandas y propuestas dirigidas a tal fin.
- Actuar como interlocutor de las entidades representativas de las mujeres ante las Administraciones públicas y ante cualquier institución de carácter público o privado, ante las políticas públicas, generales y específicas propuestas, iniciativas y medidas encaminadas a la consecución de la igualdad.
- Para el cumplimiento de sus fines, el Consejo tiene encomendadas, entre otras, las siguientes funciones:
  - Elaborar informes sobre propuestas, planes y programas que puedan afectar a la igualdad entre mujeres y hombres, así como formular propuestas y recomendaciones en esta materia.
  - Proponer medidas para la promoción integral de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, dentro del marco de competencias de la Administración General del Estado.

- Promover o elaborar estudios e iniciativas sobre materias de su competencia y el intercambio de experiencias, debates, discusiones y encuentros de organizaciones y asociaciones de mujeres de ámbito estatal, con el fin de proporcionarles información relativa a la realidad social de las mujeres.
- Además, al Consejo de Participación de la Mujer le corresponde emitir informe, cuando le sean requeridos por los órganos competentes, sobre los anteproyectos de leyes y anteproyectos de reales decretos de competencia estatal, que regulen materias relacionadas con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la lucha contra la discriminación por razón de sexo, así como, con carácter preceptivo, sobre el Plan Estratégico de Igualdad.



**Para consultar**

**REAL DECRETO 1791/2009**, de 16 de diciembre, por el que se regula el régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer.

**Fuente:** [Boletín Oficial del Estado](#)

## Cierre con perspectiva

**"La sociedad no puede en justicia prohibir el ejercicio honrado de sus facultades a la mitad del género humano".**

*Concepción Arenal (1820-1893) Socióloga española y Autora, entre otras obras de "La mujer del porvenir".*