



TEMA 7. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO. LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES. POLÍTICAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO. LA LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO. DISCAPACIDAD Y DEPENDENCIA.

LEGISLACIÓN

- **Constitución Española de 1978.**
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre**, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- **Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio**, de protección integral a la infancia y a la adolescencia frente a la violencia.
- **Real Decreto de 24 de julio de 1889** por el que se publica el Código Civil.
- **Ley 39/2006, de 14 de diciembre**, de Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- **RDL 1/2013, de 29 de noviembre**, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad, modificado por la Ley 6/2022, de 31 de marzo de 2022.
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad, y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- **Ley 8/2021, de 2 de junio**, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica.
- **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre**, de garantía integral de la libertad sexual.

1. INTRODUCCIÓN	3
2. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS NACIONES UNIDAS Y EN LA UNIÓN EUROPEA ..	3
3. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN ESPAÑA	15
3.1. ÁMBITO JURÍDICO CIVIL	16
3.2. ÁMBITO JURÍDICO PENAL	18
3.3. ÁMBITO JURÍDICO LABORAL	25
4. LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES	27
4.1. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD.....	29
4.2. DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE CONDICIONES	35



4.3. PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.....	38
4.4. DISPOSICIONES ORGANIZATIVAS	42
5. PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES	44
6. PLAN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.	46
7. LEY ORGÁNICA 1/2004, 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	48
7.1. ÁMBITO EDUCATIVO.	50
7.2. MEDIOS DE COMUNICACIÓN.	52
7.3. ÁMBITO SANITARIO.....	53
7.4. DERECHOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	53
7.5. TUTELA INSTITUCIONAL.	60
7.5.1. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.....	60
7.5.2. Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.	64
7.5.3. Planes de Colaboración.	64
7.6. TUTELA PENAL	65
7.7. TUTELA JUDICIAL.....	66
8. DEPENDENCIA	68
8.1. EL SISTEMA PARA LA AUTONOMÍA Y ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA	72
8.1.1. Prestaciones del sistema.....	74
8.1.2. Prestaciones económicas.	75
8.2. GRADOS DE DEPENDENCIA Y SU VALORACIÓN.....	76
8.3. RECONOCIMIENTO DEL DERECHO	77
8.4. FINANCIACIÓN DEL SISTEMA Y APORTACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS	78
8.5. ÓRGANOS CONSULTIVOS.....	78
9. DISCAPACIDAD	80
9.1. OBJETO DE ESTA LEY.....	82
9.2. DEFINICIONES.	82
9.3. PRINCIPIOS.....	84
9.4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	85
9.5. AUTONOMÍA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	86
9.6. DERECHOS Y OBLIGACIONES.....	86
9.6.1. Sistema de prestaciones sociales y económicas.....	87
9.6.2. Derecho a la protección de la salud.	87
9.6.3. De la Atención integral.	89
9.6.4. Derecho a la educación. Contenido del derecho.	90
9.6.5. Derecho a la vida independiente. Accesibilidad.	90
9.6.6. Derecho al trabajo.....	93
9.6.7. Derecho a la protección social.....	95
9.6.8. Derecho de participación en los asuntos públicos.	97
9.6.9. Obligaciones de los poderes públicos	98
9.6.10. Igualdad de oportunidades y no discriminación. Medidas de fomento y defensa	99



1. INTRODUCCIÓN

Antes de empezar hemos de saber que la actual normativa comunitaria establece que nadie puede ser objeto de discriminación por razones de sexo, lo que significa que hombres y mujeres deben recibir el mismo trato y beneficiarse de los mismos derechos y oportunidades.

Hemos de admitir, en principio, la existencia de diversas clases de discriminación:

- **Directa:** situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- **Indirecta,** cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

2. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS NACIONES UNIDAS Y EN LA UNIÓN EUROPEA

Las políticas de igualdad de género y las normas que las desarrollan pueden ser de las Naciones Unidas o de la Unión Europea.

Conferencias Mundiales, Tratados, Acuerdos y Convenios de las Naciones Unidas

Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre las Mujeres

Naciones Unidas ha contribuido a impulsar las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre a través de la convocatoria de conferencias mundiales con el objetivo de elaborar estrategias y propuestas de actuación en todo el mundo, con la finalidad de equilibrar la situación de las mujeres y de los hombres en la sociedad garantizando los mismos derechos y oportunidades.

Desde 1975, Año Internacional de las Mujeres, han sido convocadas **cuatro conferencias:**

I. Conferencia Mundial del Año Internacional de las Mujeres: Igualdad, desarrollo y paz, celebrada en la ciudad de **Méjico**, en 1975. Se establece el primer Decenio de la Mujer y se decide elaborar la Convención para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, que se aprueba en 1979.

II. Conferencia Mundial de la Década de las Naciones Unidas para las Mujeres: Igualdad, desarrollo y paz, celebrada en **Copenhague** en 1980.



III. Conferencia Mundial para el examen y la evaluación de los logros de decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, desarrollo y paz, celebrada en **Nairobi** (Kenia) en 1985. Tras la evaluación de los objetivos logrados en el transcurso del Decenio de Naciones Unidas que se evidenció que las mejoras en la situación jurídica y social solo habían alcanzado a una pequeña minoría de las mujeres, se plantearon objetivos que buscaban contar con la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos sociales, como cuestión fundamental, para mejorar la realidad social. Esta es la primera vez que las Naciones Unidas empiezan a definir la estrategia de mainstreaming de género.

IV. Conferencia Mundial para la Mujer, celebrada en **Pekín (Beijing)** del 4 al 15 de septiembre de 1995. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing fue adoptada de forma unánime por 189 países, constituye un programa en favor del empoderamiento de la mujer y en su elaboración se tuvo en cuenta el documento clave de política mundial sobre igualdad de género. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas cruciales:

- La mujer y la pobreza
- Educación y capacitación de la mujer
- La mujer y la salud
- La violencia contra la mujer
- La mujer y los conflictos armados
- La mujer y la economía
- La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones
- Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer
- Los derechos humanos de la mujer
- La mujer y los medios de difusión
- La mujer y el medio ambiente
- La niña

La conferencia de Beijing se basó en los acuerdos políticos alcanzados en las tres conferencias mundiales sobre la mujer celebradas anteriormente y consolidó cinco decenios de avances jurídicos dirigidos a garantizar la igualdad de las mujeres y los hombres tanto en las leyes como en la práctica.

Con objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento de los compromisos adquiridos en Beijing, la *Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas* celebró en su sede (Nueva York) en junio de 2000, Beijing+5, en febrero de 2005, Beijing+10, en marzo 2010, la revisión de Beijing+15, y en 2015 Beijing + 20, reafirmando los compromisos que se contrajeron en la IV Conferencia, pero sin suponer un avance tan significativo como representó Beijing.



Otras Cumbres Mundiales convocadas por Naciones Unidas han servido para luchar contra todo tipo de discriminación y también han servido para consolidar los logros de las Cumbres sobre la Mujer, sobre todo a partir de la incorporación del mainstreaming.

La Conferencia Mundial de Derechos Humanos, celebrada en Viena, en 1993, reafirmó la universalidad y el papel central de los derechos humanos. Esta Conferencia puso de manifiesto la tirantez que suscitaban algunas cuestiones, como la soberanía nacional, la universalidad, el papel de las organizaciones no gubernamentales y la imparcialidad y la no selectividad de las medidas internacionales en pro de los derechos humanos. No obstante, en la Declaración y el Programa de Acción de Viena los 171 Estados participantes proclamaron que los derechos humanos eran "una preocupación legítima de la comunidad internacional" y que "todos los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes".

En esta conferencia, además, se produce un cambio fundamental en la teoría de los derechos humanos, cuando por iniciativa de las mujeres se acepta que los derechos humanos pueden disfrutarse tanto en el ámbito público como en el privado, y por lo tanto pueden violarse en ambos ámbitos. Hasta ese momento el sistema estaba basado en violaciones cometidas por los Estados y referidas al espacio político y social. Por primera vez, actos de particulares, ocurridos en el espacio privado, pueden originar responsabilidad estatal.

La Declaración reafirma el derecho al desarrollo como derecho universal y la relación indisoluble entre los derechos humanos y el desarrollo, y añade además que "la democracia, el desarrollo y el respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales son conceptos interdependientes que se refuerzan mutuamente

La Conferencia Mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, celebrada en Durban, en 2001, fue organizada por el Alto Comisionado para los Derechos Humanos y se centró en medidas activas y concretas contra el racismo. Entre sus objetivos principales figuraban: evaluar la lucha contra la discriminación racial y su futuro, acrecentar la concienciación sobre el racismo y sus consecuencias, formular recomendaciones a las Naciones Unidas sobre cómo mejorar la aplicación de sus acciones, etc. La Comisión Europea participó activamente en la preparación de la Conferencia mundial.

En esta conferencia se insta a los Estados a crear una visión con perspectiva de género en el diseño y desarrollo de medidas de prevención, educación y protección para la erradicación del racismo en todos los niveles, a que desarrollen planes nacionales para la investigación de las condiciones actuales de las mujeres en las minorías así como a que establezcan mecanismos de seguimiento de acuerdo con los estándares internacionales de derechos humanos, y a que incluyan medidas concretas y remedios efectivos para la erradicación de múltiples formas de discriminación.

ONU Mujeres Nueva entidad creada en 2010 para asegurar y apoyar técnicamente a los Estados Miembros para consolidar y expandir las acciones de la ONU.



Tratados, acuerdos y convenios internacionales

La cuestión de género se toma en consideración en distintos instrumentos legales y de promoción legislativa, entre los que destacan:

- a) Carta de las Naciones Unidas, de 26 de junio de 1945.
- b) La Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948.
- c) La Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Tratado Internacional de la ONU (1979).
- d) El Pacto internacional de los derechos económicos, sociales y culturales de 16 de diciembre de 1966.
- e) El Pacto internacional de los derechos civiles y políticos de 16 de diciembre de 1966.
- f) La Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, de 7 de noviembre de 1967, que se completa con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979, que por su especificidad se detallan a continuación.

La Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, de 7 de noviembre de 1967 expone como principio rector que —la discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humanall. —El principio de la igualdad de derechos del hombre y la mujer exige que todos los Estados lo apliquen en conformidad con los principios de la Carta de las Naciones Unidas y de la Declaración Universal de Derechos Humanosll. Esta declaración se completa con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979, que define discriminación contra la mujer como —toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esferall. Para ello, los Estados miembros se comprometen a seguir una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio.
- Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer.
- Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.

opor
sitas
com



- Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación.
- Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.
- Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.
- Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

- a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.
- b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos/as, en la inteligencia de que el interés de los hijos/as constituirá la consideración primordial en todos los casos.

Tratados, Acuerdos y Convenios Internacionales en el marco del Consejo de Europa
(Consejo de Europa es la principal organización europea de derechos humanos, compuesto por 47 Estados, cuyo principal objetivo es desarrollar principios comunes democráticos y legales en Europa mediante una serie de instrumentos jurídicos de protección ciudadana).

Los tratados, acuerdos y convenios internacionales celebrados en el marco del Consejo de Europa que contemplan la igualdad entre mujeres y hombres son:

- a) La Convención Europea para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales de 4 de noviembre de 1950, correspondiendo la protección de sus derechos al Tribunal Europeo de Derechos Humanos.
- b) La Declaración sobre la igualdad de las mujeres y los hombres, de 16 de noviembre de 1988.
- c) La Carta Social Europea de 1961, que se detalla a continuación.

La Carta Social Europea de 1961 prevé los derechos a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, la protección de las madres trabajadoras y la protección económica y social de las mujeres trabajadoras y sus hijos/as. El protocolo adicional de 1988 incluye el derecho a la igualdad de oportunidades y de tratamiento respecto al empleo y la carrera profesional, sin



discriminaciones en razón de sexo. Por último, la última versión de la Carta Social Europea de 1996, que reemplaza a la de 1961, contiene una cláusula de prohibición directa o indirecta de discriminación por razón de sexo.

Entre otros, se prevé el derecho a un trato igual en el empleo (en materia de acceso, retribuciones, despido, formación continua, promoción profesional o seguridad social) o previsiones específicas relacionadas con la maternidad (permisos, servicios de guardería asequibles, etc).

Además, se prevé una relación de posibles acciones positivas a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, tales como que los Estados parte establezcan planes de actuación para la igualdad de oportunidades, favorecer en la negociación colectiva el tratamiento de cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades, establecer actuaciones específicas de formación y asesoramiento laboral para mujeres, mejora en las clasificaciones profesionales para evitar las discriminaciones salariales.

- d) Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul). Entró en vigor de forma general y para España el 1 de agosto de 2014. En 2019 es firmado por 46 países. Supone el primer instrumento de carácter vinculante en el ámbito europeo en materia de violencia contra la mujer y la violencia doméstica, siendo el tratado internacional de mayor alcance para hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos. Contempla como delito todas las formas de violencia contra la mujer, debiendo los Estados introducir en sus sistemas jurídicos estos delitos, siendo la práctica totalidad de las conductas incluidas en el Convenio perseguidas por el ordenamiento jurídico español.

La igualdad de género en la Unión Europea

La igualdad entre mujeres y hombres es uno de los objetivos de la Unión Europea.

Los objetivos de la Unión Europea en materia de igualdad entre mujeres y hombres son, por una parte, garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres y, por otra, luchar contra todo tipo de discriminación basada en el sexo.

El artículo 8 del TFUE otorga a la Unión el cometido de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad en todas sus acciones (integración de la dimensión de género).

DERECHO ORIGINARIO

Al hilo de las sucesivas evoluciones del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea (Tratado CEE), el principio de igualdad entre hombres y mujeres ha adquirido una mayor presencia.

La promoción de la igualdad entre hombres y mujeres queda así reconocida como una de las misiones esenciales de la Comunidad, la cual tiene la obligación de intentar eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres en todas sus actividades. La integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias se designa a menudo con la expresión inglesa *gender mainstreaming*.



Desde que, en 1957, el Tratado de Roma impusiera a los Estados miembros la obligación de garantizar la aplicación del principio de igualdad salarial para un mismo trabajo, la igualdad entre mujeres y hombres se ha ido consolidando en el derecho comunitario hasta convertirse en uno de los principios fundamentales.

De esta manera, la igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea. Así, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

Con el fin de alcanzar los objetivos de Política Social contenidos en el Tratado, la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, garantizando la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor y asegurando la posibilidad de que los Estados adopten medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

Los derechos humanos, la democracia y el Estado de Derecho son valores básicos de la Unión Europea, consagrados en su Tratado fundacional y reforzados con la adopción de la Carta de Derechos Fundamentales que consagra la igualdad de todas las personas ante la ley y la prohibición de toda discriminación y, en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual El respeto de los derechos humanos es un requisito de obligado cumplimiento para los países que desean incorporarse a la Unión y una condición previa para los países que concluyen acuerdos comerciales o de otro tipo con ella.

A lo largo de las últimas décadas la Unión Europea ha progresado significativamente en el ámbito de la igualdad, principalmente, gracias a su legislación en igualdad de trato; a la transversalidad de género o integración de la perspectiva de género en todas las políticas; y a las medidas específicas a favor del avance de las mujeres.

DERECHO DERIVADO

Tal y como se ha indicado anteriormente, la acción de la Comunidad se ha ejercido en el terreno de la igualdad de trato en el ámbito del empleo, del trabajo, de la formación profesional y en ámbitos relacionados.

Entre la legislación de la Unión, adoptada en su mayoría con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, se hallan los siguientes actos:

— **Directiva 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978**, que obliga a los Estados miembros a aplicar progresivamente el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.



— **Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992**, para la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia; la Comisión ha propuesto una revisión de esta Directiva.

— **Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004**, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

— En 2006, varios antiguos actos legislativos fueron derogados y sustituidos por la **Directiva 2006/54/CE, de 26 julio 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 (refundición). Esta Directiva define la discriminación directa, la discriminación indirecta, el acoso y el acoso sexual. Asimismo, insta a los empresarios a adoptar medidas preventivas para luchar contra el acoso sexual, endurece las sanciones en caso de discriminación y prevé la creación, en los Estados miembros, de organismos encargados de promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Actualmente, el Parlamento trabaja en la revisión de esta Directiva en lo referente a las disposiciones sobre la igualdad de retribución.

— **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 BUSINESS EUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

— **Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010**, en la que se establecen objetivos para la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

— **Directiva 2011/36/UE, de 5 de abril de 2011**, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas. Esta Directiva sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo, dispone la aproximación de las sanciones por la trata de seres humanos en los distintos Estados miembros y de las medidas de apoyo destinadas a las víctimas, y pide a los Estados miembros que estudien «la adopción de medidas para tipificar penalmente el uso de servicios que son objeto de explotación [...] a sabiendas de que la persona es víctima de [la trata]» a fin de desalentar la demanda; también crea la función de Coordinador para la lucha contra la trata de seres humanos europeo.

— **Directiva 2011/99/UE, de 13 de diciembre de 2011**, con la que crea la orden europea de protección, «destinada a proteger a una persona contra actos delictivos de otra que puedan poner en peligro su vida, su integridad física o psicológica y su dignidad, su libertad individual o su integridad sexual» y que faculta a una autoridad competente de otro Estado miembro para mantener la protección de la persona en el territorio de ese otro Estado miembro; esta Directiva se ve reforzada por el **Reglamento (UE) nº 606/2013, de 12 de junio de 2013**, relativo al reconocimiento mutuo de medidas de protección en materia civil, que garantiza el reconocimiento de dichas medidas en toda la UE;

— **Directiva 2012/29/UE, de 25 de octubre de 2012**, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo.



— **Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019**, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Políticas comunitarias en materia de igualdad

Las acciones más recientes de la Unión Europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres han sido las siguientes:

El 5 de marzo de 2020, la Comisión adoptó su **Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025**, que establece un ambicioso marco para los próximos cinco años sobre el modo de promover la igualdad de género tanto en Europa como en otros continentes. La estrategia se basa en una visión de Europa en la que mujeres y hombres, niñas y niños, en toda su diversidad, estén libres de violencia y estereotipos y tengan la oportunidad de prosperar y liderar.

Como uno de los primeros resultados de la estrategia, la Comisión propuso medidas vinculantes de transparencia salarial en marzo de 2021.

En 2020, la Comisión adoptó la primera estrategia de la Unión sobre los derechos de las víctimas, intensificando aún más su lucha contra la violencia de género.

El marco financiero plurianual (MFP) de la Unión para 2021 – 2027

Tras la aprobación del Parlamento Europeo, el 17 de diciembre de 2020 el Consejo adoptó el Reglamento por el que se establece el marco financiero plurianual (MFP) de la Unión para el período 2021-2027. El nuevo MFP concede mayor prioridad a la integración de la perspectiva de género en el presupuesto de la Unión.

Junto con el instrumento de recuperación Next Generation EU, valorado en 750 000 millones EUR, el presupuesto permitirá a la Unión aportar una financiación sin precedentes de 1,8 billones EUR en los próximos años para sustentar la recuperación de la pandemia de COVID-19 y financiar las prioridades a largo plazo de la Unión en diferentes ámbitos de actuación. El próximo presupuesto a largo plazo abarcará siete ámbitos de gasto y proporcionará el marco para la financiación de casi cuarenta programas de gasto de la Unión en los próximos siete años. Next Generation EU también presta especial atención a la igualdad de género. En particular, los planes nacionales de recuperación y resiliencia deben establecer cómo se espera que las inversiones y las reformas financiadas por el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia contribuyan a promover la igualdad de género y la igualdad de oportunidades para todos.

En abril de 2021, el Consejo y el Parlamento adoptaron los dos programas que constituyen el Fondo de Justicia, Derechos y Valores de la Unión como parte del marco financiero de la Unión para 2021-2027. Los programas permitirán seguir promoviendo, reforzando y protegiendo la justicia, los derechos y los valores de la Unión. El programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores de 2021-2027 cubre específicamente la asignación de fondos a las organizaciones de la sociedad civil que trabajan para promover la igualdad de género y combatir la violencia contra las mujeres y niñas en la Unión. El programa Derechos y Valores contará con un presupuesto total de un máximo de 1 550 millones EUR (un presupuesto de 641,7 millones EUR, con una asignación adicional de un máximo de 912 millones EUR). El programa Justicia contará con un presupuesto de 305 millones EUR.

opor
siti
os



El Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE). Reglamento 1922/2006, 20 dic.

El Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) es una agencia de la UE que trabaja para hacer realidad la igualdad de género en la UE y fuera de ella. Para ello, ofrece investigación, datos y buenas prácticas al tiempo que elabora estudios y estadísticas sobre la igualdad de género en la UE; hace el seguimiento del modo en que la UE cumple sus compromisos internacionales en materia de igualdad de género a través de la denominada **Plataforma de Acción de Pekín¹**, y elabora un informe anual sobre ella; trabaja para poner fin a la violencia contra las mujeres y coordina la campaña europea del lazo blanco para involucrar a los hombres en la causa; pone en común sus conocimientos y recursos online y apoya a las instituciones de la UE, los Estados miembros de la UE y las partes interesadas de ámbitos diferentes en sus esfuerzos para hacer frente a las desigualdades de género en Europa y fuera de ella.

En diciembre de 2006, el Parlamento y el Consejo constituyeron el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, con sede en Vilna (Lituania), con el objetivo general de contribuir a fomentar y reforzar la igualdad entre hombres y mujeres con medidas como la integración de la dimensión de género en todas las políticas nacionales y de la Unión.

El Instituto lucha asimismo contra la discriminación por razón de sexo y promueve la sensibilización sobre la igualdad entre hombres y mujeres mediante la prestación de asistencia técnica a las instituciones de la Unión. Entre otras actividades, se dedica a la recopilación, el análisis y la difusión de datos y de herramientas metodológicas.

Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019

En su programa de trabajo, la Comisión ha reafirmado su compromiso de continuar el trabajo para promover la igualdad entre hombres y mujeres. A tal fin, sigue centrando su política al respecto en las cinco áreas temáticas prioritarias existentes:

- aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y promoción de la igual independencia económica de mujeres y hombres;
- reducir las disparidades entre sexos existentes en las retribuciones, los ingresos y las pensiones, para así combatir la pobreza entre las mujeres;
- promover la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones;
- combatir la violencia sexista y proteger y apoyar a las víctimas;
- promover la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género (FEMM)

En lo concerniente a la igualdad de trato en el mercado laboral, el Parlamento desarrolla su actividad sobre la base del procedimiento legislativo ordinario (codecisión), por ejemplo, en:

¹ La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995 (Plataforma de Acción de Beijing) es el programa más ambicioso sobre derechos de las mujeres y las niñas que existe en todo el mundo. Supone una de las hojas de ruta más importantes para alcanzar un derecho humano fundamental: la igualdad de género, una de las metas incluidas en la Agenda 2030.



— La propuesta de Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines (COM[2012] 614), aprobada a finales de 2013).

— La revisión de la **Directiva 92/85/CEE**; el Parlamento abogó, en primera lectura, por un período de permiso de maternidad retribuido íntegramente más prolongado, de veinte semanas, pero la propuesta sigue bloqueada en el Consejo.

Además, el Parlamento contribuye al desarrollo general de las políticas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres a través de sus informes de propia iniciativa y llamando la atención de otras instituciones sobre aspectos concretos, como los siguientes:

— La lucha contra la violencia ejercida sobre las mujeres, mediante la aprobación de un informe de iniciativa legislativa en el que se pide una iniciativa legislativa por parte de la Comisión y que esta «presente, antes de finales de 2014, y sobre la base del artículo 84 del TFUE, una propuesta de acto que establezca medidas para promover y apoyar la acción de los Estados miembros en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas»; la Resolución contiene una serie de recomendaciones.

— La igualdad entre hombres y mujeres en tiempos de crisis, como destacó una conferencia interparlamentaria celebrada el Día Internacional de la Mujer de 2013, y la Resolución relacionada sobre los efectos de la crisis económica en la igualdad entre hombres y mujeres.

— La igualdad entre hombres y mujeres en las relaciones internacionales, especialmente respecto a los cambios ocurridos desde la Primavera Árabe en el norte de África.

A través de la Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género y de su Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad, el Parlamento también ha reforzado el diálogo y la cooperación con los Parlamentos nacionales. El 3 de octubre de 2012 se celebró una conferencia interparlamentaria para debatir las actuaciones de los Parlamentos de la UE en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Esta Directiva de refundición también **deroga** la Directiva 76/207/CEE, que había sido modificada por la Directiva 2002/73/CE.

Pacto Europeo Igualdad de Género 2011-2020, suscrito por el Consejo de la UE

EL CONSEJO DE LA UE reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor fundamental de la Unión Europea y que las políticas de igualdad de género son vitales para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad. Cinco años después de la adopción del primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género, es necesario un nuevo impulso, especialmente con el fin de reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la denominada «Europa 2020: estrategia de la Unión Europea para el empleo y un crecimiento inteligente, sostenible e integrador». EL CONSEJO reafirma, por tanto, su compromiso de cumplir las ambiciones de la UE en materia de igualdad de género que figuran en el Tratado, y en particular:

- 1.- Reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, con el fin de alcanzar los objetivos de la estrategia Europa 2020, especialmente en tres ámbitos de gran relevancia para la



igualdad de género, a saber, el empleo, la educación y el fomento de la inclusión social, en particular mediante la reducción de la pobreza, contribuyendo así al potencial de crecimiento de la población activa europea.

- 2.- Promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida, con el fin de impulsar la igualdad de género, aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y contribuir a superar los desafíos demográficos.
- 3.- combatir todas las formas de violencia contra la mujer, con objeto de garantizar que ésta disfrute plenamente de sus derechos humanos, y lograr la igualdad de género con vistas a un crecimiento integrador.



3. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN ESPAÑA

Partiendo de la premisa que establece el artículo 10.2 de la Constitución de que —las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España—, que se acaban de exponer anteriormente y que, por tanto, deben entenderse como parte integrante de nuestro ordenamiento jurídico, se va a examinar el tratamiento que hace la Constitución y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en relación con el principio de igualdad, que es de aplicación al aspecto de la igualdad de género objeto de este tema.

El artículo 1.1 de la Constitución española de 1978 expresa la igualdad como uno de los valores supremos de nuestro ordenamiento jurídico, cuando establece que —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—.

Una de las concreciones de este valor superior de la igualdad se encuentra en el **artículo 14** de la Constitución, que establece que —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—.

Por su parte, el **artículo 9.2** de la Constitución obliga a los poderes públicos a promover la igualdad real y efectiva de las personas al señalar que —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 proclamación del principio de igualdad prevista por el artículo 14 encuentra dentro del propio texto constitucional una protección reforzada en su artículo 53, que permite lograr el objetivo del artículo 9.2 de que los poderes públicos promuevan la igualdad real y efectiva, cuando se establece, por una parte, que se trata de un derecho fundamental que vincula a todos los poderes públicos. Por otra parte, que el ejercicio de este derecho sólo se podrá regular por ley, aunque según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el principio de igualdad tiene carácter vinculante, sin necesidad de desarrollo normativo alguno (STC de 20 de diciembre de 1982). Por último, su protección se hará ante los tribunales ordinarios conforme a un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

El Tribunal Constitucional se ha expresado sobre esta cuestión en diferentes ocasiones. Así, y como ejemplo, la Sentencia 49/1982, de 14 de julio, hace una interpretación de lo que debe entenderse por el concepto de —igualdad—, indicando que —significa que a los supuestos de hecho iguales deben serles aplicadas unas consecuencias jurídicas que sean iguales también y que para introducir diferencias entre los supuestos de hecho tiene que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados—.

opor
sitas