



Informe sobre el estado de la cuestión

España

Tarragona, 4 de febrero de 2015

Equality training network: EU contributions to gender mainstreaming and citizenship

1. Marco institucional y legal en políticas de igualdad

- a) Previsiones constitucionales sobre igualdad de género en la Constitución.
- b) ¿Existe una ley de igualdad integral/general/transversal? en caso afirmativo, citarla
- c) Enumere la legislación sectorial vigente más importante sobre igualdad entre hombres y mujeres (sólo leyes aprobadas por Parlamentos).
- d) ¿Existen planes de igualdad gubernamentales? en caso afirmativo, enumérelos.
- e) Instituciones u organismos estatales específicos en materia de igualdad de género.
- f) Breve análisis de la evolución de las políticas de igualdad, destacando los momentos más relevantes.
- g) Breve valoración del estado actual de la igualdad de género en su país.

El artículo 14 de la Constitución española proclama 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”.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH). Dicha ley supone la adecuación del ordenamiento español a las Directivas europeas en materia de igualdad de trato, y, ya en su exposición de motivos, proclama su carácter de ley transversal u horizontal

1. Marco institucional y legal en políticas de igualdad

Planes de igualdad:

La creación 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)

- Primer Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1988-1990.
- Segundo Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1993-1995.
- Tercer Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 1997-2000.
- Cuarto Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 2003-2006.

La promulgación, en 2007, de la LOIEMH estableció legalmente la necesidad de aprobar estos planes en su artículo 17: "en las materias que sean de la competencia del Estado, se aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo". Tras la aprobación de la ley, se han aprobado los siguientes planes:

- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.

Instituciones u organismos estatales específicos en materia de igualdad de género:

- Instituto de la Mujer
- Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género
- Observatorio Estatal de Violencia sobre las Mujer
- Consejo de Participación de la Mujer

2. Diagnóstico sobre igualdad de género

- a) ¿Se ofrecen desagregados por sexo los datos estadísticos que se publican oficialmente?
- b) ¿Está contemplada por ley esta obligación de desagregar por sexo los datos estadísticos? en caso afirmativo, cítela.
- c) ¿Se realiza algún estudio sectorial periódicamente con estos datos? ¿se publican estos estudios o están disponibles?
- d) Instituciones que elaboran o publican estos datos.
- e) En el caso de estar disponibles estos datos, indicar el enlace web.

La desagregación de datos por sexos está contemplada por ley: [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#), Artículo 20 "Adecuación de las estadísticas y estudios".

Estudios sectoriales realizados por [Instituto de la Mujer](#), [Instituto Nacional de Estadística](#), [Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad](#). Ejemplos:

- *Mujeres y Hombres en España*
- *Mujeres en Cifras*

3. Políticas sectoriales

3.1. Ocupación

- a) Legislación
- b) Políticas activas de empleo dirigidas a las mujeres
- c) Medidas para fomentar el acceso
- d) Iniciativas dirigidas a garantizar la mejora de la promoción profesional de las mujeres
- e) Medidas para corregir las desigualdades retributivas
- f) Medidas de conciliación vida laboral y familiar
- g) Medidas específicas relativas a la maternidad/paternidad

- a) Existe legislación específica que regula la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- b) “Las **políticas de empleo** tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.”

3. Políticas sectoriales

3.1. Ocupación

- c) **La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:** “Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.” (Art. 45)
- d) **LOIEMH:** “De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.” (Art. 43)
- e) **Ley del Estatuto de los Trabajadores:** Obliga a el empresario/a “a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, (...) salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.” (Art. 28)

3. Políticas sectoriales

3.1. Ocupación

f) Una de las causas que explican la menor participación laboral de las mujeres respecto a la de los hombres está asociada a una mayor dificultad para lograr la **conciliación entre la vida personal, familiar y laboral**, dado que en ellas siguen recayendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado. Estos hechos se pueden ver acentuados por dificultades para acceder a servicios de atención a menores y otras personas dependientes, lo que influye en la decisión sobre la elección de la trayectoria profesional, en un mayor uso de los contratos a tiempo parcial y en interrupciones más frecuentes de la carrera profesional.

g) Permiso **maternidad** (4 meses), **paternidad** (15 días) + distintos supuestos que amplían estos permisos (riesgo, parto múltiple, discapacidad, etc.)

3. Políticas Sectoriales

3.2. Violencia de género

- a) Legislación específica sobre violencia de género.
- b) Existencia de datos estadísticos oficiales sobre violencia de género (medidas de protección, muertes por violencia de género,...). Citar la fuente.
- c) Sanciones penales previstas por el ordenamiento jurídico
- d) Medidas de protección de las víctimas de violencia de género
- e) Iniciativas públicas significativas en el ámbito de la educación, información y sensibilización (campañas, encuestas, teléfono de emergencias...)
- f) Organizaciones/instituciones públicas y privadas que trabajan por la erradicación de la violencia contra las mujeres. Cítelas.
- g) Breve valoración sobre el estado actual de la violencia de género y la lucha para erradicarla en su país.

a) Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

b) Datos del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
 Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
 Instituto Nacional de Estadística
 Fiscalía General del Estado

3. Políticas Sectoriales

3.2. Violencia de género

c) Protección contra las lesiones (art. 148 CP)

Protección contra los malos tratos (153 CP)

Protección contra las amenazas (173,4 y 5 CP)

Protección contra las coacciones (172 CP)

Protección contra las vejaciones leves (620 CP)

d) - prohibición de entrar en determinadas localidades, lugares o zonas definidas en las que la persona protegida reside (art. 64.1 LO 1/2004);

- prohibición o reglamentación de cualquier tipo de contacto, por cualquier medio, con la persona protegida (art. 64.5 LO 1/2004);

- prohibición o reglamentación del acercamiento a la persona protegida a una distancia menor de la indicada en la medida (art. 64.3 LO 1/2004).

e) Diversas iniciativas

f) Diversas instituciones

3. Políticas sectoriales

3.3. Educación y Ciencia

a) Datos estadísticos de alfabetización de mujeres

b) ¿Desde cuándo la educación pública es mixta? Citar la ley que lo establece

c) ¿Se conocen datos de la población escolarizada en régimen de escuela mixta?

d) Explicar las principales iniciativas para abordar la igualdad en las escuelas, por ejemplo revisión de los contenidos curriculares en los libros de textos

e) ¿Desde cuándo el currículum educativo es el mismo para ambos sexos?

f) ¿Existen iniciativas políticas o legislativas para desarrollar la igualdad de género en la ciencia y/o las universidades? En qué consisten estas iniciativas y desde cuándo se han impulsado. Por ejemplo Ley de la Ciencia y si incluye referencias a políticas de igualdad, paridad o perspectiva de género.

g) Explicar brevemente qué iniciativas específicas de ámbito universitario se han desarrollado para impulsar la igualdad de género.

a) Plena Escolarización en las edades de educación obligatoria (6-16 años). En educación postobligatoria, las chicas representan: Bachillerato 52,7%, CFGM 43,3%, CFGS 47,7%, Universidad 53,4%.

3. Políticas sectoriales

3.3. Educación y Ciencia

b) [Ley General de Educación 14/1970, de 4 de agosto](#). Reconoce la igualdad de oportunidades en materia educativa para hombres y mujeres y rompe con la tradición franquista de la segregación por sexos. Se establece la escolarización mixta y niños y niñas cursarán un mismo currículum, con el mismo profesorado y en los mismos espacios escolares.

c) No

d) Iniciativas propias de centros educativos + Distintos organismos públicos elaboran guías y materiales para introducir la perspectiva de género en los materiales didácticos y los contenidos curriculares. Ejemplos:

- *Recomendaciones para introducir la igualdad e innovar en los libros de texto.*
- *Educando en igualdad. Guía para el profesorado.*

e) Antes de 1970, currículos escolares diferenciados por sexos.

3. Políticas sectoriales

3.3. Educación y Ciencia

f) La [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#) contiene disposiciones sobre igualdad de género en la educación. Artículo 25 regula el campo de la educación superior, centrándose en la educación y la investigación en igualdad de género y en la promoción de medidas concretas tales como la inclusión de asignaturas sobre igualdad en el currículum de la educación superior, la creación de programas de postgrado relacionados específicamente con la igualdad, y la promoción de investigación especializada en el campo de la igualdad.

Universidades: [Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades](#), muestra en todos sus artículos una especial sensibilidad hacia la igualdad de género.

[Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación](#). Disposición adicional 13ª trata la Implantación de la perspectiva de género

3. Políticas sectoriales

3.4. Derecho persona / familia

- a) La capacidad jurídica entre el hombre y la mujer es igual. En caso de que la respuesta sea negativa, cuáles son las diferencias existentes o, al menos, las más importantes (diferentes edades para contraer matrimonio, autorizaciones paternas para la realización de determinados actos...)
 - b) La mujer ve alterada su capacidad jurídica en función de su estado civil, esto es, queda modificada su capacidad en el caso de contraer matrimonio o formar una pareja legalmente reconocida (por ejemplo, necesita el permiso del marido para abrir un negocio, pedir un crédito, solicitar el pasaporte..)
 - c) Cabe el matrimonio, o el reconocimiento legal como pareja entre personas del mismo sexo
 - d) Mencionar si cabe algún tipo de filiación (incluida la adoptiva) derivada de relaciones entre personas del mismo sexo
 - e) Los derechos sobre los hijos (patria potestad o guarda) se reconocen de forma igualitaria a ambos progenitores
 - f) Los derechos, obligaciones y libertades personales que se reconocen a los cónyuges o convivientes en el ámbito personal y patrimonial son los mismos
 - g) En caso de separación, nulidad, divorcio o ruptura de la convivencia, les asisten a ambos cónyuges o convivientes iguales derechos y obligaciones, tanto para sí (por ejemplo, reconocimiento del trabajo doméstico), como respecto de los hijos comunes (por ejemplo, patria potestad y custodia)
 - h) Gozan de iguales derechos sucesorios el cónyuge o conviviente viudo con independencia de su género
 - i) Los hijos con independencia de su género tienen iguales derechos sucesorios respecto de sus progenitores
- a) En derecho español no existe ningún tipo de distinción en relación con la capacidad de la que goza un sujeto por razón de género.
 - b) **Como evidencia el art. 66 CC, en derecho español “los cónyuges son iguales en derechos y deberes”. Por su parte, la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, ratifica esta igualdad por la que aboga el Código Civil cuando, en su art. 3, establece que “el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”.**

3. Políticas sectoriales

3.4. Derecho persona / familia

- a) En derecho español no existe ningún tipo de distinción en relación con la capacidad de la que goza un sujeto por razón de género.
- b) Como evidencia el art. 66 CC, en derecho español “los cónyuges son iguales en derechos y deberes”. Por su parte, la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, ratifica esta igualdad por la que aboga el Código Civil cuando, en su art. 3, establece que “el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”.
- c) La Constitución Española de 1978 regula el matrimonio en su art. 32, en el que establece que “el hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica” (art. 32 CE). Por su parte, el Código Civil fue modificado por la Ley 13/2005, de 1 de julio que, en materia de derecho a contraer matrimonio, estableció que “el matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos cuando ambos contrayentes sean del mismo o diferente sexo” (art. 44.2).
- d) Según el art. 108 CC “la filiación puede tener lugar por naturaleza o por adopción. La filiación por naturaleza puede ser matrimonial y no matrimonial. Es matrimonial cuando el padre y la madre están casados entre sí”. Sorprende la referencia que el precepto hace a “padre y madre” cuando, de acuerdo con el art. 44 CC, se admite el matrimonio entre personas del mismo sexo, pero la disposición adicional primera de la Ley 13/2005 aclara que “las disposiciones legales y reglamentarias que contengan alguna referencia al matrimonio se entenderán aplicables con independencia del sexo de sus integrantes”.

3. Políticas sectoriales

3.4. Derecho persona / familia

e) En principio, la patria potestad corresponde a ambos progenitores en igualdad de condiciones. Así, la patria potestad se reconoce, se extingue, se prorroga o se priva por las causas previstas legalmente con independencia del sexo del progenitor (art. 154 y ss. CC), como pone de manifiesto la referencia que estos artículos hacen a “los progenitores” o “los padres”.

f) Como ya hemos avanzado, el art. 66 CC deja claro que “los cónyuges son iguales en derechos y deberes”. Los arts. 66 y ss. (a los que ya nos hemos referido a modo de ejemplo) tratan la igualdad de los cónyuges o convivientes desde una esfera personal, por lo que ahora nos centraremos en su igualdad desde una perspectiva patrimonial.

g) Uno de los aspectos que sí podría dar lugar a una cierta desigualdad sería la situación del cónyuge tras la ruptura del vínculo matrimonial, en función del régimen económico aplicable al matrimonio. Como ya hemos avanzado, el régimen aplicable en España en defecto de acuerdo entre los cónyuges es la sociedad de gananciales, por el que los bienes adquiridos a título oneroso son comunes con independencia de quien los haya adquirido y, en caso de ruptura del vínculo matrimonial, les corresponden por mitad (art. 1347 CC).

h) El derecho civil español reconoce al sobreviviente un derecho de usufructo respecto de la herencia del consorte fallecido. Cuando se refiere al titular de este derecho de usufructo, lo hace en calidad de “cónyuge”, con lo que se requiere que no se hubiera producido una separación judicial o de hecho, salvo reconciliación previa a la muerte (arts. 834 y 835 CC).

i) En derecho civil español los hijos tienen los mismos derechos sucesorios con independencia de su género. Así, tienen el mismo derecho a ser instituidos herederos, legatarios, o a recibir lo que les corresponda en concepto de legítima, entre otros derechos, tanto en la sucesión testamentaria como en la intestada.

3. Políticas sectoriales

3.5. Ciudadanía inclusiva

- a) ¿Existen datos desagregados por sexo que permitan conocer las características de los grupos en situación de exclusión social?
- b) ¿Se elabora algún informe específico sobre mujeres y exclusión social o mujeres y pobreza?
- c) ¿Existen iniciativas para promover la igualdad entre hombres y mujeres en las políticas de inclusión social (específicamente las citadas anteriormente)? ¿Qué instituciones las promueven?
- d) ¿Existen iniciativas de protección social diseñadas para colectivos en situación de múltiple discriminación (minorías étnicas, mujeres inmigrantes, madres solteras que son cabeza de familia, etc.)?

a) Todas las fuentes de información elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística y que permiten estudiar la exclusión social ([Encuesta de Condiciones de Vida](#), [Encuesta de Personas sin Hogar](#), etc.) contienen datos desagregados por sexo. Además, todas estas fuentes tienen acceso gratuito a la matriz de datos original. Excepciones: [Encuesta de Presupuestos Familiares](#): los datos se refieren al conjunto de la familia, por lo que la información desagregada por sexo se limita a la persona de referencia del hogar.

b) A nivel específico no se elabora ningún informe sobre mujeres y exclusión social o pobreza. Sí existen informes relativos a las mujeres, pero generalmente están promovidos por instituciones ajenas (universidades, fundaciones, etc.).

3. Políticas sectoriales

3.5. Ciudadanía inclusiva

c) Dos grandes líneas de trabajo: **promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**, especialmente en el mercado laboral y lucha contra la **violencia de género**.

d) Existen líneas de intervención en mujeres que sufren una **múltiple discriminación**. Por ejemplo, mujeres inmigrantes o mujeres gitanas, incluyendo intervenciones en el ámbito de la formación (alfabetización, principalmente) y la sanidad.

En todo caso, debe alertarse que **la igualdad de género no parece formar parte nuclear del discurso de lucha contra la crisis** (centrado implícitamente en el paro masculino, desde la perspectiva del *male-breadwinner*). Tampoco se ha abordado en profundidad el efecto que los recortes presupuestarios suponen en términos de igualdad de género.

3. Políticas sectoriales

3.6. Representación equilibrada y toma de decisiones

a) **Legislación electoral relativa a la confección de listas electorales y al reparto de cargos de representación (sistema de cuotas, alternancia hombre-mujer, reparto de escaños...) para órganos electivos.**

b) **Legislación sobre representación equilibrada en las instituciones y organismos públicos (comités de Ministros, equipos rectorales y otros órganos de la universidad, comisiones de selección de personal...) para órganos públicos de designación.**

c) **Legislación sobre representación equilibrada en los organismos privados (consejos de dirección, comités de empresas...)**

d) **Existencia de campañas de sensibilización y fomento de la participación de la mujer en la toma de decisiones**

e) **Breve valoración sobre la situación actual**

3. Políticas sectoriales

3.6. Representación equilibrada y toma de decisiones

- a) La LOIEMH, en su Título II, capítulo I, sienta las bases de la actuación de los poderes públicos en relación a la igualdad y consagra el principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres en las listas electorales, en la toma de decisiones y en los nombramientos realizados por los poderes públicos, con la consiguiente modificación de la ley electoral (Disposición adicional segunda). Concretamente, la Ley Orgánica 3/2007 establece que se añade un nuevo artículo 44 bis a la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General.
- b) El Título V, en su Capítulo I, de la LOIEMH regula el principio de igualdad en el empleo público, estableciéndose los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones públicas y, en su Capítulo II, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de la Administración General del Estado, que se aplica también a los órganos de selección y valoración del personal y en las designaciones que se realicen por parte de la Administración.

3. Políticas sectoriales

3.6. Representación equilibrada y toma de decisiones

- c) En el Título VII de la LOIEMH que regula “la igualdad en la responsabilidad social de las empresas”, se ha incluido el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, concediendo para ello un plazo razonable que vence en 2015. Es finalidad de esta medida que el criterio prevalente en la incorporación de consejeros sea el talento y el rendimiento profesional, ya que, para que el proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección.
- d) No constan campañas específicas que promuevan la participación de la mujer en la toma de decisiones.