



UNIVERSITAT  
POLITÈCNICA  
DE VALÈNCIA



# TRABAJO FINAL DE CARRERA

DIPLOMATURA EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

***“Violencia de género y medidas para combatirla. Un análisis de la situación actual y una propuesta de mejora”***



TFC REALIZADO POR:

SILVIA PRIETO MONDÉJAR 53256401-Q

DIRIGIDO POR: PROF/DOCTOR:

D. JOSE CARLOS DE BARTOLOMÉ CENZANO

## **INDICE DE CONTENIDOS**

<b>INDICE DE CONTENIDOS.....</b>	<b>1</b>
<b>INDICE DE FIGURAS.....</b>	<b>9</b>
<b>INDICE DE TABLAS.....</b>	<b>11</b>
<b>RESUMEN GENERAL DEL TRABAJO.....</b>	<b>14</b>
<b>CAPÍTULO 1: SOBRE EL CONTENIDO Y MÉTODO .....</b>	<b>16</b>
1.1. OBJETO DE ESTUDIO DEL TRABAJO.....	16
1.2. METODOLOGÍA.....	16
1.3. OBJETIVOS O FINES.....	18
1.4. ASIGNATURAS RELACIONADAS CON LA ELABORACIÓN DEL TFC.....	19
<b>CAPÍTULO 2: LA EVOLUCIÓN DE LA MUJER EN LA SOCIEDAD Y EN EL DERECHO ...</b>	<b>21</b>
2.1. LA EVOLUCIÓN DE LA POSICIÓN JURÍDICA DE LA MUJER .....	21
2.2. LA REGULACIÓN DE LA IGUALDAD. UN ANÁLISIS SOBRE LA LEY ORGÁNICA 3/2007.....	37
2.2.1. ANTIGUO MINISTERIO DE IGUALDAD BIBIANA AÍDO .....	41
2.3. SOBRE LA VIOLENCIA EN NUESTROS DÍAS. ....	42
2.3.1. NOTICIAS EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN .....	45
<b>CAPÍTULO 3: VIOLENCIA DE GÉNERO .....</b>	<b>51</b>
3.1. VIOLENCIA DOMÉSTICA Y VIOLENCIA DE GÉNERO.....	51
3.1.1 LEY ORGÁNICA 1/2004 DE 28 DE DICIEMBRE.....	54
3.1.2 LEY 7/2012 DE 23 DE NOVIEMBRE DE LA GENERALITAT.....	63

3.2.	UN ANÁLISIS SOBRE LOS SUPUESTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DURANTE 2011 y 2012 (ESTADÍSTICA) .....	67
3.2.1	ESTADÍSTICAS Y ANÁLISIS AÑO 2011.....	67
3.2.1.1	VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO POR GRUPOS DE EDAD. ....	68
3.2.1.2	VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO POR LUGAR DE NACIMIENTO DE LA VÍCTIMA.....	69
3.2.1.3	VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO POR COMUNIDADES Y CIUDADES AUTÓNOMAS EN LAS QUE SE HA INSCRITO EL ASUNTO.....	71
3.2.1.4	TIPO DE RELACIÓN EXISTENTE ENTRE VÍCTIMA Y DENUNCIADO. ....	72
3.2.1.5	DENUNCIADOS POR VIOLENCIA DE GÉNERO POR GRUPOS DE EDAD.....	72
3.2.1.6	DENUNCIADOS POR VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN SU LUGAR DE NACIMIENTO.....	74
3.2.1.7	DENUNCIADOS POR VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN COMUNIDADES Y CIUDADES AUTÓNOMAS EN LAS QUE SE HA INSCRITO EL ASUNTO.....	75
3.2.1.8	INFRACIONES PENALES.....	76
3.2.1.9	MEDIDAS CAUTELARES.....	77
3.2.1.10	VÍCTIMAS VIOLENCIA DOMÉSTICA SEGÚN SEXO Y EDAD.....	77
3.2.1.11	VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA SEGÚN SEXO Y LUGAR DE NACIMIENTO.....	78
3.2.1.12	VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN SEXO POR COMUNIDADES Y CIUDADES AUTÓNOMAS EN LAS QUE SE HA INSCRITO EL ASUNTO.....	80
3.2.1.13	PERSONAS DENUNCIADAS POR VIOLENCIA DOMÉSTICA SEGÚN SEXO Y GRUPOS DE EDAD.....	81
3.2.1.14	PERSONAS DENUNCIADAS POR VIOLENCIA DOMÉSTICA SEGÚN SEXO Y LUGAR DE NACIMIENTO.....	82

3.2.1.15	PERSONAS DENUNCIADAS POR VIOLENCIA DOMÉSTICA SEGÚN SEXO POR COMUNIDADES Y CIUDADES AUTÓNOMAS EN LAS QUE SE HA INSCRITO EL ASUNTO.....	83
3.2.1.16	INFRACIONES PENALES.....	84
3.2.1.17	MEDIDAS CAUTELARES.....	85
3.2.1.18	VÍCTIMAS MORTALES A CAUSA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....	85
3.2.1.19	VÍCTIMAS MORTALES A LO LARGO DE LOS AÑOS (2003-2011).....	87
3.2.2	ESTADÍSTICAS Y ANÁLISIS AÑO 2012.....	87
3.2.2.1	DATOS DE DENUNCIAS RECIBIDAS.....	87
3.2.2.2	DATOS RENUNCIAS AL PROCESO .....	89
3.2.2.3	PORCENTAJES DE CONDENAS.....	89
3.2.2.4	DATOS DE ÓRDENES DE PROTECCIÓN SOLICITADAS E INCOADAS EN LOS JUZGADOS DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER.....	90
3.2.2.5	RELACIÓN DE PARENTESCO ENTRE VÍCTIMAS Y AGRESORES.....	91
3.2.2.6	DATOS VÍCTIMAS MORTALES 2012 .....	92
3.2.2.6.1	VÍCTIMAS MORTALES ANUAL.....	92
3.2.2.6.2	VÍCTIMAS MORTALES POR MESES.....	95
<b>CAPÍTULO 4: MEDIDAS SOCIALES Y JURÍDICAS PARA COMBATIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....</b>		<b>96</b>
4.1.	ORGANISMOS PÚBLICOS COMO MEDIDA SOCIAL.....	96
4.1.1.	OBSERVATORIO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....	96
4.1.1.1.	FUNCIONES DEL OBSERVATORIO.....	96
4.1.1.2.	COMPOSICIÓN DEL OBSERVATORIO.....	97

4.1.1.3.	FUNCIONAMIENTO DEL OBSERVATORIO .....	99
4.1.1.4.	ACTIVIDADES DEL OBSERVATORIO DURANTE 2012. ....	100
4.1.1.4.1.	REUNIONES DEL OBSERVATORIO.....	101
4.1.1.4.2.	PREMIOS DEL OBSERVATORIO.....	101
4.1.1.4.3.	COMUNICADOS DEL OBSERVATORIO.....	101
4.1.1.4.4.	CONVENIOS Y PROPUESTAS DEL OBSERVATORIO.....	101
4.1.1.4.5.	EQUIPO TÉCNICO ACTUAL.....	102
4.1.1.4.6.	CURSOS DE FORMACIÓN EN EL OBSERVATORIO.....	102
4.1.2.	OFICINA DE ATENCIÓN A MUJERES MALTRATADAS (CENTRO 24 H). ....	103
4.1.2.1.	USUARIAS CENTRO MUJER 24 HORAS DURANTE 2012. ....	104
4.1.3.	CENTRO MUNICIPAL DE LA MUJER (CMIO).....	106
4.1.3.1.	RECURSOS HUMANOS .....	106
4.1.3.2.	SERVICIO DE ORIENTACIÓN .....	107
4.1.3.2.1.	ORIENTACIÓN SOCIAL.....	108
4.1.3.2.2.	ORIENTACIÓN LABORAL.....	108
4.1.3.2.3.	ORIENTACIÓN JURÍDICA.....	108
4.1.3.3.	DATOS ATENCIONES INDIVIDUALIZADAS AÑO 2012.....	109
4.1.3.3.1.	DATOS SEGÚN TIPO DE ORIENTACIÓN REALIZADA. ....	109
4.1.3.3.2.	DATOS SEGÚN FORMA DE ATENCIÓN. ....	109
4.1.3.3.3.	EVOLUCIÓN DE LA FORMA DE ATENCIÓN DE 2004 A 2012.....	110
4.1.3.3.4.	DATOS SEGÚN PERSONA DEMANDANTE.....	110

4.1.3.3.5.	DATOS SEGÚN EL PERFIL DE LA PERSONA DEMANDANTE.....	111
4.1.3.3.6.	DATOS SEGÚN NACIONALIDAD. ....	111
4.1.3.3.7.	DATOS SEGÚN TIPO DE DEMANDA.....	112
4.1.3.4.	ATENCIÓN A ASOCIACIONES DE MUJERES .....	113
4.1.4.	OFICINA DE INFORMACIÓN A VÍCTIMAS DEL DELITO. ....	113
4.1.5.	UNIDADES ESPECIALES DE POLICÍA.....	116
4.1.5.1.	GRUPO GAMA.....	116
4.1.5.2.	GRUPO UPAP.....	117
4.1.5.3.	GRUPO EMUME.....	120
4.1.5.3.1.	DESPLIEGUE DEL GRUPO EMUME.....	121
4.1.5.3.2.	FORMACIÓN DE LOS EMUMES.....	122
4.1.5.3.3.	MISIONES CONCRETAS DE LOS EMUMES. ....	123
4.1.6.	TELEASISTENCIA PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA.....	125
4.1.6.1.	FUNCIONAMIENTO DEL SERVICIO DE TELEASISTENCIA.....	125
4.1.6.2.	OBJETIVOS DEL SERVICIO .....	126
4.1.6.3.	REQUISITOS DE ACCESO Y DURACIÓN DEL SERVICIO .....	127
4.2.	VIOLENCIA EN EL TRABAJO.....	128
4.2.1.	DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA MUJER VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	128
4.2.1.1.	REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.....	128
4.2.1.2.	ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO .....	132
4.2.1.3.	AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO.....	133

4.2.1.4.	DESPIDO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....	133
4.2.2.	DERECHOS DE LAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS.....	134
4.2.2.1.	FORMA DE ACREDITAR LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	135
4.2.2.2.	PROTECCIÓN DE LA INTIMIDAD DE LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.	135
4.2.2.3.	DERECHO A LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA.....	135
4.2.2.4.	DERECHO A LA EXCEDENCIA.....	136
4.2.2.5.	AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO, REDUCCIÓN DE LA JORNADA Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO. ....	136
4.2.3.	DERECHOS DEL PERSONAL ESTATUTARIO.....	137
4.2.4.	DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA. ....	137
4.2.5.	AYUDAS PARA EL EMPLEO DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	138
4.2.5.1.	BONIFICACIÓN EN CASO DE SUSTITUCIÓN VICTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	138
4.2.5.2.	BONIFICACIONES EMPRESARIALES PARA INCENTIVAR LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	139
4.2.5.3.	SUBVENCIONES AL TRABAJO AUTÓNOMO. ....	139
4.3.	MEDIDAS JUDICIALES.....	140
4.3.1.	AUTOS DE ALEJAMIENTO Y PENAS A MALTRATADORES.....	140
4.4.	MEDIDAS POLÍTICAS - MINISTERIO DE IGUALDAD.....	145
4.5.	PRESTACIONES Y AYUDAS A LA MUJER MALTRATADA.....	150

4.5.1.	RAI (RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN).....	150
4.5.2.	AYUDA ECONÓMICA A FAVOR DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	151
4.5.3.	AYUDAS MUNICIPALES DE EMERGENCIA DESDE CMSS.....	154
<b>CAPITULO 5. PROPUESTA DE MEJORA PARA COMBATIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....</b>		<b>156</b>
5.1.	PROPUESTA EN EL ÁMBITO SOCIAL .....	156
5.1.1.	PROYECTAR CAMPAÑAS INFORMATIVAS PARA CONCIENCIAR EN COLEGIOS E INSTITUTOS.....	156
5.1.2.	ELABORACION DE CAMPAÑAS PUBLICITARIAS/DOCUMENTALES SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, ESPACIOS EN LA RADIO A TRAVÉS DE DEBATES, CHARLAS Y CUÑAS PUBLICITARIAS .....	158
5.1.3.	PUBLICITAR EL TELEFONO DE MALTRATO 016 EN TV. PRENSA Y RADIO.....	159
5.2.	PROPUESTA EN EL ÁMBITO JURISDICCIONAL.....	160
5.2.1.	A TRAVÉS DE INICIATIVAS PARLAMENTARIAS O A TRAVÉS DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA POPULAR SE DEBERÍA DE IMPULSAR LA ELABORACIÓN DE LEYES QUE PREVEAN PROCEDMIENTOS JUDICIALES CONCRETOS PARA HACER MÁS EFECTIVAS Y RÁPIDAS LAS MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO. ....	160
5.2.2.	ELABORACION DE MEDIDAS A INCLUIR EN UN FUTURO PROYECTO DE LEY PARA EL ENDURECIMIENTO DE PENAS POR ESTE DELITO Y EL CUMPLIMIENTO INTEGRO EN CUALQUIER CASO. ....	160
5.3.	PROPUESTA EN EL AMBITO SOCIOECONÓMICO.....	162
5.3.1.	MEJORAS EN LAS AYUDAS ECONÓMICAS A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	162
5.3.2.	PROPUESTA SOBRE UN FONDO ECONÓMICO PARA LA AYUDA INMEDIATA	

Y URGENTE A LAS MUJERES VICTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....	162
5.3.3. IMPLANTACIÓN DE GABINETES PARA LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO CON GRAVES DAÑOS PSIQUICOS.....	164
5.4. PROPUESTA EN EL ÁMBITO SANITARIO.....	165
5.5. PROPUESTA EN EL ÁMBITO POLICIAL. ....	167
5.6. PROPUESTA EN EL ÁMBITO LABORAL PONIENDO COMO EJEMPLO LAS DOCTRINAS QUE APLICA LA EMPRESA GAMESA S.A. ....	168
<b>CONCLUSIONES Y OPINIÓN CRÍTICA.....</b>	<b>170</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>172</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>177</b>
ANEXO 1 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.....	177
ANEXO 2 Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana. ....	216
ANEXO 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.....	243

## INDICE DE FIGURAS

- Figura 1. Víctimas de Violencia de Género por grupos de edad. (página 69)
- Figura 2. Víctimas de Violencia de Género por lugar de Nacimiento. (página 70)
- Figura 3. Víctimas de Violencia de Género nacidas en el extranjero por lugar de nacimiento. (página 70)
- Figura 4. Víctimas de Violencia de Género por comunidades y ciudades autónomas en las que se ha inscrito el asunto. (página 72)
- Figura 5. Denunciados por Violencia de Género por grupos de edad. (página 73)
- Figura 6. Denunciados por Violencia de Género según lugar de nacimiento. (página 74)
- Figura 7. Denunciados por Violencia de Género nacidos en el extranjero según lugar de nacimiento. (página 75)
- Figura 8. Denunciados por Violencia de Género según comunidades y ciudades autónomas en las que se ha inscrito el asunto. (página 76)
- Figura 9. Víctimas de Violencia Doméstica por sexo y grupos de edad. (página 78)
- Figura 10. Víctimas de Violencia Doméstica por sexo y lugar de nacimiento. (página 79)
- Figura 11. Víctimas de Violencia Doméstica nacidas en el extranjero por sexo y lugar de nacimiento. (Página 79)
- Figura 12. Personas denunciadas por Violencia Doméstica según sexo y grupos

de edad. (página 81)

- Figura 13. Personas denunciadas por violencia Doméstica según sexo y lugar de nacimiento. (página 83)
- Figura 14. Personas denunciadas nacidas en el extranjero según sexo y lugar de nacimiento. (página 83)
- Figura 15. Gráfico de Víctimas mortales a lo largo de los años (2003 a 2011). (página 87)
- Figura 16. Distribución porcentual de las denuncias por tipo de presentación. (página 88)
- Figura 17. Gráfico de porcentaje de condenas en 2012. (página 90)
- Figura 18. Distribución de las órdenes de protección por tipo de víctima. (página 91)
- Figura 19. Distribución de las víctimas mortales por meses en 2011. (página 95)
- Figura 20. Funcionamiento del Servicio de Teleasistencia. (página 126)
- Figura 21. Ayuda específica para mujeres víctimas de Violencia de Género. (página 152)

## INDICE DE TABLAS

- Tabla 1. Víctimas y personas denunciadas en Violencia de Género o Doméstica según sexo. (página 68)
- Tabla 2. Víctimas de Violencia de Género por grupos de edad. (página 68)
- Tabla 3. Víctimas de Violencia de Género por lugar de nacimiento. (página 69)
- Tabla 4. Víctimas de Violencia de Género por comunidades y ciudades autónomas en las que se ha inscrito el asunto. (página 71)
- Tabla 5. Denunciados por Violencia de Género según grupos de edad. (página 73)
- Tabla 6. Denunciados por Violencia de Género según lugar de nacimiento. (página 74)
- Tabla 7. Denunciados por Violencia de Género según comunidades y ciudades autónomas en las que se ha inscrito el asunto. (página 75)
- Tabla 8. Víctimas de Violencia Doméstica por sexo y grupos de edad. (página 78)
- Tabla 9. Víctimas de Violencia Doméstica según sexo y lugar de nacimiento. (página 79)
- Tabla 10. Víctimas de Violencia Doméstica según sexo, por comunidades, y ciudades autónomas en las que se ha inscrito el asunto. (página 80)
- Tabla 11. Personas denunciadas por Violencia Doméstica según sexo y grupos de edad. (página 81)

- Tabla 12. Personas denunciadas por Violencia Doméstica según sexo y lugar de nacimiento. (página 82)
- Tabla 13. Personas denunciadas por Violencia Doméstica según sexo, por comunidades y ciudades autónomas en las que se ha inscrito el asunto. (página 84)
- Tabla 14. Total Víctimas Violencia de Género en 2011. (página 86)
- Tabla 15. Total Víctimas mortales de Violencia de Género según Comunidades Autónomas. (página 86)
- Tabla 16. Casos en investigación de Víctimas mortales en 2011. (página 87)
- Tabla 17. Datos denuncias recibidas en 2012. (página 88)
- Tabla 18. Cuadro de Nacionalidad de las mujeres que denuncian. (página 89)
- Tabla 19. Cuadro de datos de renuncias al proceso. (página 89)
- Tabla 20. Cuadro de porcentaje de condenas en 2012. (página 90)
- Tabla 21. Total órdenes de protección dictaminadas en 2012. (página 91)
- Tabla 22. Relación de parentesco entre víctima y agresor. (página 92)
- Tabla 23. Total Víctimas mortales en 2012. (página 93)
- Tabla 24. Características Víctimas mortales en 2012. (página 93)
- Tabla 25. Ámbito geográfico de las Víctimas mortales en 2012. (página 94)
- Tabla 26. Características de los agresores (año 2012). (página 94)

- Tabla 27. Mujeres Víctimas mortales con discapacidad reconocida en 2012. (página 94)
- Tabla 28. Cursos de Formación en el Observatorio de la Violencia de Género. (página 103)
- Tabla 29. Datos según tipo de orientación realizada en el Centro Municipal de la Mujer (CMIO). (página 109)
- Tabla 30. Datos según forma de atención en el Centro Municipal de la Mujer (CMIO). (página 110)
- Tabla 31. Evolución de la forma de atención del Centro Municipal de la Mujer (CMIO) de 2004 a 2012. (página 110)
- Tabla 32. Datos según tipo de persona demandante en el Centro Municipal de la Mujer (CMIO). (página 110)
- Tabla 33. Datos según el perfil de la persona demandante en el Centro Municipal de la Mujer (CMIO). (página 111)
- Tabla 34. Datos según nacionalidad de mujeres atendidas en el Centro Municipal de la Mujer (CMIO). (página 112)
- Tabla 35. Datos según tipo de demanda atendidas en el Centro Municipal de la Mujer (CMIO). (página 112)

## **RESUMEN GENERAL DEL TRABAJO**

Como parte del tercer curso de la Diplomatura de Gestión y Administración Pública y característica diferenciadora de la Facultad de ADE, cada alumno siguiendo la tradición de las demás titulaciones de la UPV, una vez que ha sido formado durante los tres cursos académicos de la Diplomatura y superando la evaluación de todas las asignaturas troncales, optativas y de libre elección, debe completar su formación mediante la realización de una última asignatura de carácter troncal, que consiste en la realización de un Prácticum (Trabajo Final de Carrera) que pueda tener una aplicación práctica en una Administración Pública, cuya elaboración deberá seguir los criterios establecidos en la normativa aprobada por la comisión permanente de la facultad de ADE en fecha de última modificación de dicha normativa en Octubre de 2011.

Por tanto para dar cumplimiento a la mencionada Normativa, el trabajo que aquí se presenta tiene por objeto el estudio de la situación actual de la Violencia de Género así como una propuesta de mejora para intentar combatirla de una forma más eficaz para intentar reducir el número de víctimas año tras año.

El proyecto presentado consta de cinco capítulos:

El capítulo 1 “Sobre el contenido y método” hace referencia al objeto y los objetivos de este trabajo. Se ha establecido la estructura documental y el plan de trabajo que se ha seguido para su elaboración. Se ha indicado la normativa aplicable a nuestro caso y, por último, se han justificado las asignaturas que tienen relación directa con el trabajo.

El capítulo 2 “La evolución de la mujer en la sociedad y en el derecho” en el que pretendo realizar un análisis de la situación de la mujer a lo largo de la historia, así como un análisis de la ley 3/07 de igualdad entre hombres y mujeres y una descripción del antiguo Ministerio de Igualdad de Bibiana Aído. También comentaré gracias a la ayuda de Asunción Rubio Rubio, que es trabajadora social del Programa Regional de Integración Social, algunas noticias aparecidas en medios de comunicación sobre esta lacra y la situación actual de este problema.

El capítulo 3 “Violencia de género” en el que describo la diferencia entre violencia doméstica y violencia de género, así como analizar la ley orgánica 1/2004 de 28 de

diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y también la ley 7/2012 de 23 de Noviembre de la Generalitat. También analizaré los datos de los últimos años en cuanto a Violencia de Género mediante diferentes estadísticas relacionadas con la materia.

El capítulo 4 “Medidas sociales y jurídicas para combatir la violencia de género” en este capítulo se analizan varios organismos públicos, explicando su funcionamiento y los servicios que prestan. También comentaré los derechos a los que puede acogerse una víctima de violencia de género en su trabajo, así como las prestaciones y ayudas a las que tienen derecho en caso de sufrir malos tratos.

Capítulo 5 “Propuesta de mejora para combatir la violencia de género” en el que se sugiere como una posible mejora una serie de pautas en el ámbito social, jurisdiccional, policial, sanitario y socio-económico. En el ámbito social se hace hincapié en concienciar mediante diversas campañas en colegio en institutos así como campañas publicitarias en prensa y televisión. En el ámbito jurisdiccional se tratará un supuesto de elaboración de medidas para el endurecimiento por el delito de violencia de género y en el ámbito económico se redactarán unas mejoras en las ayudas para las víctimas. En el ámbito sanitario y policial se describirán una serie de pautas a seguir por los profesionales para mejorar el servicio que prestan a las víctimas.

A continuación se expondrá un apartado dedicado a las conclusiones que hemos sacado del trabajo y le seguirá un apartado dedicado a la Bibliografía en la que me he basado para realizar este Prácticum (TFC).

Y por último se expondrán una serie de anexos. El primero de ellos es la ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, el segundo anexo es la ley integral 7/2012 de 23 de Noviembre de la Generalitat de medidas contra la violencia sobre la mujer y el tercero es la ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

## **CAPÍTULO 1: SOBRE EL CONTENIDO Y MÉTODO**

### **1.1. OBJETO DE ESTUDIO DEL TRABAJO**

El objeto del presente trabajo de final de carrera (TFC) es dar cumplimiento a lo que establece la normativa de la facultad de Administración y Dirección de Empresas (FADE) que exige que al final de la adquisición de los conocimientos teóricos y prácticos a lo largo de la carrera de gestión y administración pública (GAP) de la Universidad Politécnica de Valencia (UPV), se exige la presentación de un TFC cuya realización ha estado regulada por la normativa establecida por la FADE, en el sentido de desarrollar un trabajo que ponga fin a dichos estudios.

En el TFC que a continuación se expone, se analiza la violencia de género y las medidas para combatirla, así como un comentario sobre la situación actual y una propuesta de mejora para intentar combatir de forma más eficaz la violencia de género.

### **1.2. METODOLOGÍA**

#### Metodología general

Para el desarrollo de este TFC he seguido la normativa que se expone en la Web de la Facultad de Administración y Dirección de Empresas (FADE) y por tanto:

El TFC es original

Es un trabajo basado en problemas reales

Es fundamentalmente práctico y aplicable

Se basa en las asignaturas cursadas por el que se suscribe en la Diplomatura de Gestión y Administración Pública.

Contiene los apartados exigidos por la normativa.

Se han seguido los aspectos formales dictados, entre otros: es redactado en castellano, uno de los idiomas oficiales de la Comunidad Valenciana, todas las páginas van numeradas, las tablas, las figuras, y existe un índice de las mismas.

### Metodología Técnica

Para la realización de este trabajo final de carrera me he basado en la legislación actual, la recogida de información y la bibliografía utilizada en las clases de GAP. Gracias a ello, se ha realizado el análisis de la situación actual de la violencia de género, las medidas actuales para combatirla y una propuesta de mejora en el ámbito social, jurisdiccional, en el ámbito socio-económico, el en ámbito sanitario y también en el ámbito policial, para intentar combatirla de una forma más eficaz.

### Plan de trabajo

Para poder desarrollar un buen plan de trabajo, éste debe elaborarse teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Ha de conocerse la normativa general y específica que pueda ser de ayuda y aplicación para la elaboración de los trabajos.
- Han de tenerse en cuenta todos los factores que rodean a la violencia de género.
- Se deben de conocer todos los recursos actuales para combatir la Violencia de Género, tanto materiales como humanos.
- Para analizar bien la situación actual, así como otros aspectos que lo rodean, se hace imprescindible un plan de trabajo.

Por tanto el plan de trabajo se ha estructurado en cinco etapas bien diferenciadas:

PRIMERA ETAPA: Información de contexto: el entorno o contexto es un conjunto de circunstancias que rodean, influyen y condicionan el hecho de mi análisis.

En este TFC el contexto sería tanto la evolución jurídica de la posición de la mujer hasta nuestros días, y un análisis de la violencia de género en la actualidad. También describiré el ámbito territorial en la que se inserta el análisis de mi estudio.

SEGUNDA ETAPA: Análisis y diagnóstico de la situación actual: Se trata de conocer y analizar la ley 1/2004 de 28 de diciembre y 7/2012 de 23 de noviembre de la Generalitat. Así como las diferentes estadísticas de la violencia de género en los últimos años (2011 y 2012).

En consecuencia en esta fase he realizado una labor de aproximación mediante la observación y la toma de datos.

TERCERA ETAPA: Análisis y diagnóstico de los organismos públicos actuales. Se trata de conocer y analizar los organismos públicos existentes para combatir la violencia de género. También gracias a la labor de investigación que he realizado, podremos analizar las diferentes ayudas a favor de las víctimas.

CUARTA ETAPA: Propuesta de mejora: establezco como propuesta de mejora concreta unas mejoras en el ámbito social, jurisdiccional, económico, sanitario y policial que servirán para mejorar la atención a mujeres maltratadas, a luchas de una manera más eficiente contra este problema y ayudar a las víctimas de la forma más eficaz posible.

QUINTA ETAPA: Conclusiones: En esta etapa estableceré una serie de conclusiones sobre el conjunto del TFC para destacar los aspectos más concluyentes del trabajo.

### **1.3. OBJETIVOS O FINES.**

Al realizar este trabajo final de carrera he perseguido un triple objetivo:

- En primer lugar, superar el último tramo de la Diplomatura de Gestión y Administración Pública, mediante la presentación de este TFC.
- En segundo lugar intenta que este trabajo de carácter teórico-práctico, pueda tener una aplicación real para la mejora en los ámbitos sanitarios, policiales, económicos, sociales y jurisdiccionales de las víctimas de violencia de género, para que las Administraciones públicas ofrezcan un servicio más eficiente.
- Intentar concienciar a la sociedad sobre el gran problema que tiene España con la Violencia de Género, ya que muchos son los días en los que enciendo la TV y veo alguna noticia en la que alguna mujer ha aparecido muerta a manos de su pareja o ex-pareja.

## **1.4. ASIGNATURAS RELACIONADAS CON LA ELABORACIÓN DEL TFC.**

A continuación de forma detallada, se procede a indicar cuál es el uso aplicable a este TFC de los conocimientos adquiridos en las distintas asignaturas que forman parte del plan de estudios de la Diplomatura de Gestión y Administración Pública y cursadas por las que se suscribe:

-Derecho constitucional I: Los conocimientos adquiridos mediante esta asignatura facultan a la que se suscribe para conocer la estructura de la constitución española de 1978, y la configuración constitucional del Poder Judicial; así como el conocimiento del funcionamiento de las Cortes Generales y de la elaboración de los distintos tipos de leyes.

- Derecho constitucional II: Necesario para el conocimiento del modelo de Estado Español tras la CE, el denominado Estado Comunitario Autónomo, los principios inspiradores de éste, los estatutos de autonomía, las instituciones políticas y autonómicas y el sistema general de distribución de competencia.
- Estructuras Políticas/ Formas Políticas: Mediante su estudio se adquieren conocimientos en cuanto a los caracteres de la CE, principios fundamentales del régimen político español y la estructura territorial del Estado.
- Estructuras Políticas/ Administraciones Públicas: Introduce la forma en qué está estructurado el estado, qué es la descentralización y la desconcentración y los principios constitucionales de las Administraciones Públicas.
- Información y Documentación Administrativa/ Informática Básica: Manejo de diversas herramientas ofimáticas, documentos electrónicos y nuevas tecnologías de la información.
- Derecho Administrativo I y II: Se adquieren conocimientos sobre el ordenamiento jurídico administrativo, la organización de la Administración General del Estado y de la Comunidad Autónoma Valenciana. Además se

estudia el régimen jurídico de los contratos de las Administraciones Públicas.

- Gestión Administrativa I: Se analizan la forma de gestión en la Administración Pública, la cultura de las organizaciones, el cambio de las organizaciones en general y en la Administración Pública en particular.
- Gestión Administrativa II y III: Es el núcleo esencial de los conocimientos necesarios para realizar el TFC siendo aplicables la totalidad de los mismos, tales como los sistemas de información, su organización, unidades y procedimientos.
- Información y Documentación Administrativa I y II: En estas asignaturas se estudia qué es la documentación administrativa y su tratamiento en las AAPP, sistemas de información, formas de acceso telemático a la información jurídico-administrativa desarrollada por la Administración, técnicas de análisis documental entre otros. Además trata de la gestión de los archivos administrativos, de los documentos electrónicos, fondos archivísticos. Estos conocimientos son del todo aplicables para la obtención de información a fin de estudiar este TFC.
- Estadística I: Aporta conocimientos básicos para poder interpretar y confeccionar los diversos cuadros estadísticos y gráficos que apporto en este TFC.
- Teoría Social I y II: Que aporta los conocimientos para describir la evolución de la sociedad a lo largo de la historia, así como ayudar a describir las relaciones entre hombres y mujeres.
- El Ciudadano y sus derechos: Gracias al estudio de esta asignatura, tengo los conocimientos suficientes para saber los derechos fundamentales de los seres humanos y ha sido muy útil estos conocimientos para la elaboración de mi TFC.

Concluida la introducción de este TFC, donde se han descrito aspectos destacables del trabajo: objeto, objetivos, metodología y plan de trabajo y la justificación de asignaturas, es procedente introducirnos en el siguiente capítulo donde se comienza el verdadero desarrollo del TFC.

## **CAPÍTULO 2: LA EVOLUCIÓN DE LA MUJER EN LA SOCIEDAD Y EN EL DERECHO**

### **2.1. LA EVOLUCIÓN DE LA POSICIÓN JURÍDICA DE LA MUJER**

La evolución jurídica de la mujer en España desde el franquismo hasta nuestros días, ha cambiado radicalmente, tanto que algunas cosas de las de antes, hoy mueven a risa, pero para empezar dando un solo dato, de carácter simbólico: durante las no democráticas Cortes franquistas sólo hubo presencia de trece mujeres en 40 años de vida, sin que apenas participaran en sus debates, y, sin embargo, la representación política de las mujeres en el Congreso de los Diputados ha pasado, en estos años, del 6% de las elecciones constituyentes de 1977 (20 diputadas) a un 37% en el momento presente (139) y muy activas<sup>1</sup>.

Hoy la representación de las mujeres en España es de las más altas de Europa, tan solo están por delante los países nórdicos, pues aunque Estados como Francia han introducido por ley, después de reformar la Constitución, la presencia obligatoria de mujeres en las listas electorales, el porcentaje sigue siendo inferior al español. Fue el establecimiento de la cuota del 25% en las listas electorales y en los puestos de responsabilidad orgánicos por parte del PSOE, en 1988, lo que permitió, en el ámbito de la representación política, el salto de las mujeres. También introducen la cuota otros partidos políticos de izquierdas y los que están en contra, con el PP a la cabeza, se ven obligados a incrementar la presencia de mujeres en la vida pública para no quedarse atrás.

La dedicación al feminismo y a la política fue vital después de la dictadura de Franco.

En la España de Franco todo era injusto, cutre, negro... y las mujeres padecían doblemente esa injusticia, más que ninguna otra de las muchas existentes. Siempre las sociedades integristas, dictatoriales y totalitarias significan una gran amenaza para todos, pero aún más para quienes parten de una situación de desigualdad, como era

---

<sup>1</sup>Esta información se puede consultar en el artículo del diario el País del 7 de enero de 2013.  
[http://politica.elpais.com/politica/2013/01/07/actualidad/1357589414\\_728644.html](http://politica.elpais.com/politica/2013/01/07/actualidad/1357589414_728644.html) (consulta 3 de septiembre de 2013)

la de las mujeres.

La sociedad patriarcal instituyó la división del trabajo en función del sexo, la vida pública y privada quedaron divididas como dos ámbitos separados, configurando una organización social sexista que ha asignado a las mujeres el trabajo doméstico, el cuidado de los hijos y de la familia y a los hombres el espacio de lo público, y, por tanto, el trabajo remunerado, la política y el poder. El mundo de lo privado ha sido un mundo dependiente y falto de reconocimiento social y el trabajo doméstico no se ha valorado ni social ni económicamente, en contraposición al mundo público que era y es el preeminente y el valorado socialmente.

Las mujeres eran socialmente invisibles, no tenían ninguna posibilidad de acceso a la educación ni a la formación y solo eran utilizadas como mano de obra barata, cuando esta se necesitaba. En España no tienen reconocida legalmente la posibilidad de acceso a la educación universitaria hasta el año 1911 y su acceso anterior a la enseñanza primaria y secundaria solo se entendía de utilidad en la medida en que se consideraba mejor para la educación de los hijos o para que, en el caso de que tuvieran la desgracia de no casarse, se pudieran ganar la vida, primero como institutrices y, más tarde, como maestras.

El Estatuto de los funcionarios públicos de 1918 permitió a las mujeres incorporarse a la Administración del Estado, pero solo en la categoría de auxiliares.

Las mujeres no tenían los derechos que les eran reconocidos a los hombres. Los derechos políticos de las mujeres carecían por completo, por no tener, no tenían ni reconocido el derecho a voto. Es sabido que inicialmente solo los poseedores de una determinada renta votaban, sufragio censitario, pero no las pocas mujeres que tuvieran la misma condición, después el voto se aseguraba con la autosubsistencia, pero no para las mujeres, aunque tuvieran empleo y, por último, todo varón podía ejercerlo con independencia de su condición, pero ninguna mujer fuera cual fuera la suya. Cuando todos los varones pudieron votar se afirmó que se había alcanzado el “sufragio universal”, sin añadir que esa “universalidad” era solo para la mitad de la población, mientras la otra quedaba privada de su ejercicio.

Las Constituciones españolas, hasta la de la Segunda República, omitían toda referencia al principio de igualdad entre los sexos. La Constitución de 1931 reconoció, por primera vez en nuestra historia, este principio, al establecer en su artículo 25

que: "No podrán ser fundamento de privilegio jurídico, el nacimiento, el sexo, la clase social, la riqueza, las ideas políticas y las creencias religiosas" y aprobó el sufragio femenino, diciendo en su artículo 36 que "Los ciudadanos de uno y otro sexo, mayores de 23 años, tendrán los mismos derechos electorales conforme determinen las leyes", pero llegar a esta redacción no fue nada pacífico. Hubo un debate apasionado y apasionante en las Cortes constituyentes de la Segunda República, que está publicado por el Congreso de los diputados, y su consecución se hizo posible gracias a una mujer, Clara Campoamor, y a un partido, el socialista, que, aunque con divisiones en su seno, lo hicieron posible.

Durante la guerra civil de 1936-1939 las mujeres se vieron afectadas, como no podía ser menos, tanto por las condiciones de vida que la misma supuso, como por la brutal represión que trajo consigo. En la paz las mujeres carecían de derechos, en la guerra los tenían todos, las armas no distinguían de sexos.

Durante la dictadura se produce un retroceso general, en todos los órdenes, de la vida de los españoles, y, como ya se ha dicho, cuando una situación de dureza se produce, el colectivo más desfavorecido padece las injusticias doblemente y las mujeres, en estos años, lo pasaron aún peor que los hombres, y todas las conquistas alcanzadas durante la República desaparecieron. El Fuero del Trabajo de 14 de marzo de 1938, realizado antes de que acabara la guerra civil, ya señalaba, como una conquista del nuevo régimen, que este "liberara a la mujer casada del taller y de la fábrica".

En los muchos años que, desgraciadamente, duró la dictadura, la situación jurídica de la mujer fue esencialmente desigualitaria y aunque algo cambió, con el transcurso de los años, no lo hizo sustancialmente. El Código Civil vigente era el de 24 de julio de 1889, que fue objeto de diversas reformas parciales encaminadas a modificar la situación de partida de la mujer, que era de sometimiento permanente a la potestad del varón: padre, marido o tutor. La capacidad jurídica tenía que ver con el sexo de las personas y, sobretudo, el estado civil condiciona esa capacidad, así como los aspectos patrimoniales de la relación.

En los asuntos monetarios el Código Civil era terminante: la mujer no podía, sin licencia de su marido, adquirir a título oneroso, ni lucrativo, ni enajenar sus bienes ni obligarse, sino en los casos y con las limitaciones establecidas por la ley, se designa al

marido administrador único de los bienes del matrimonio, los gananciales, salvo estipulación en contrario y en lo referente a los parafernales, como se denominaban los bienes propios de la mujer, así como en los dotales inestimados, no podía tampoco, sin licencia del marido, ni enajenar, ni gravar ni hipotecar los mismos. No podía aceptar herencias ni pedir la partición de bienes.

Se realizaron dos reformas del Código que afectaron a esta situación, la de 24 de abril de 1958 y la de 2 de mayo de 1975. En la primera de ellas, el legislador se preocupó más de los aspectos personales que de los económicos y patrimoniales, pues la misma se hizo para adecuar la legislación al Concordato firmado con la Santa Sede en el año 1953. Las reformas más destacables consistieron en hacer que la mujer casada pudiera ya ser testigo en los testamentos y albacea testamentaria, así como ocupar cargos tutelares, con la autorización del marido, pero no fueron capaces de suprimir la licencia marital para la mujer casada, por entender que esta reflejaba, según dice la propia Exposición de Motivos: "la posición peculiar de la mujer casada en la sociedad conyugal en la que, por exigencias de la unidad matrimonial, existe una potestad de dirección que la naturaleza, la Religión y la Historia atribuyen al marido"<sup>2</sup>.

La reforma de 1958 se hizo posible por el esfuerzo de una mujer, Mercedes Formica, abogada madrileña y miembro de la dirección de Falange, que a raíz de un suceso ocurrido en Madrid en el que el marido apuñala a su mujer, después de años de malos tratos, sin poder separarse del marido porque si lo hacía perdía su casa, sus hijos y sus bienes, Mercedes Formica escribe un artículo en ABC, denominado "El domicilio conyugal," en el que reclamaba la reforma de una ley que consideraba injusta, arbitraria y discriminatoria. La vivienda familiar era considerada como la casa del marido, de ahí que cuando una mujer intentaba separarse, ya fuera considerada culpable o inocente, debía abandonar el hogar conyugal para ser "depositada" en otro domicilio, normalmente en el de los padres, en el de algún familiar o en un convento. Como el administrador de los bienes gananciales era el marido, ella quedaba privada de recursos económicos y, en muchas ocasiones, sin la custodia de sus hijos. Contra esta situación reaccionó Mercedes Formica reclamando el hogar compartido, pero tardó cinco años en conseguir su objetivo. Su activa participación en la reforma del 58 y el escaso contenido de la misma, hizo que se conociera esta modificación como "la reformica", aludiendo tanto al apellido de su inspiradora como al carácter limitado de

---

<sup>2</sup>Puede consultarse la exposición de motivos en este documento:  
[http://dspace.unav.es/dspace/bitstream/10171/11928/1/La%20ley%20de%20mayo%20de%201075,%20comentarios%20a%20una%20reforma%20Vol%206\\_1979-3.pdf](http://dspace.unav.es/dspace/bitstream/10171/11928/1/La%20ley%20de%20mayo%20de%201075,%20comentarios%20a%20una%20reforma%20Vol%206_1979-3.pdf) (consulta: 3 septiembre de 2013)

los avances.

El artículo 57 sigue diciendo que: “el marido debe proteger a la mujer y esta obedecer al marido”, esta es, una norma injusta, que da por supuesta la inferioridad de la mujer, que institucionalizó la autoridad marital y que está en el origen de tantas desgracias como han sufrido las mujeres, entre otras, la más cruel de todas: la violencia de género. En él se establecía una dictadura matrimonial y, por si fuera poco, se mantiene la facultad exclusiva del marido para fijar el lugar de residencia del matrimonio.

En materia de filiación, los hijos se dividían, en función de su origen, en legítimos, legitimados e ilegítimos, siendo estos, a su vez, naturales y adulterinos y estableciendo diferentes deberes de los padres para cada una de las categorías y manteniendo la patria potestad prioritaria para el padre. Los hijos legítimos eran los engendrados en el matrimonio y los naturales e ilegítimos los concebidos fuera del mismo. La clasificación dependía de la posición de los padres respecto del matrimonio. El tratamiento diferente de los hijos, se justificaba en la protección de la familia, pero, en realidad, a quien se protegía era al varón, en perjuicio de los hijos y de las madres.

El artículo 321 del Código Civil fijaba la mayoría de edad en los 23 años, pero las hijas no podían abandonar el domicilio de los padres hasta los 25 años, salvo para casarse o ingresar en una orden religiosa. Se decía que la finalidad de esta disposición era el decoro público y personal de las hijas. Esta discriminación se mantiene en vigor hasta la Ley 31/ 72 de 22 de julio<sup>3</sup>.

Se prohíbe a la viuda contraer matrimonio durante los trescientos un día siguiente a la muerte de su marido o antes de su alumbramiento, para garantizar la seguridad de la herencia. En definitiva, se discute, seriamente, sobre si la incapacidad de la mujer casada debe ser considerada la regla general o, por el contrario, la excepción y se consagra la primera.

Entre la reforma de 1958 y la de 1975 se dicta una disposición que es necesario destacar: la ley 56/1961 de 22 de julio sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer, presentada por Pilar Primo de Rivera en nombre de la Sección Femenina, declarando “que no era ni por asomo una ley feminista” y que vino a

---

<sup>3</sup>Dicha Ley puede consultarse en la siguiente documento web: <http://www.judicatura.com/Legislacion/0819.pdf> (consulta: 3 septiembre de 2013).

proclamar eliminada la discriminación laboral por razón de sexo, con excepciones relativas a su ingreso en la Administración de Justicia, cuerpos armados y Marina mercante, que consagró ya la igualdad de salarios, hizo desaparecer la excedencia forzosa en el trabajo por razón de matrimonio y aunque mantenía la autorización previa del marido, el permiso se presumía concedido en el caso de que la mujer ya trabajase antes de contraerlo<sup>4</sup>. Las limitaciones para el acceso a la Administración de Justicia fueron eliminadas por la ley 96/ 1966 de 28 de diciembre.

En 1970 se aprobó la Ley General de Educación que proclamó la igualdad de ambos sexos en el sistema escolar e impuso la escolarización obligatoria de todos los niños españoles hasta los 14 años, medida que posibilitó el acceso universal de las niñas a la educación.

El año 1975 fue un año importante: es declarado por las Naciones Unidas I Año Internacional de la Mujer, es el año de la muerte de Franco y en él se produce la reforma del Código Civil de 1975 que fue conocida como “de la mayoría de edad de la mujer casada”, pues en ella, al fin, desaparece la necesidad de licencia marital, que ya no necesita para adquirir a título oneroso ni lucrativo, para enajenar sus bienes ni obligarse y ya podrá disponer de sus bienes parafernales y respecto de los dotales se cambia la autorización por consentimiento del marido. Sin embargo, en el caso de la mujer casada, los bienes adquiridos bajo el régimen de la sociedad de gananciales seguirán siendo administrados por el marido.

En la reforma del 75 cambian determinados artículos del Código Civil y también del Código de Comercio, ya que se suprime la licencia marital también para el ejercicio de actividades mercantiles o comerciales. Se reconoce, al fin, que el matrimonio no tiene carácter restrictivo respecto de la capacidad de obrar de ninguno de los cónyuges, por lo que ninguno de ellos ostenta la representación legal del otro, aunque aún se mantienen limitaciones, por ejemplo, se establece que el domicilio se fija de común acuerdo por ambos cónyuges, pero, en el caso de que este no se diera, la decisión le sigue correspondiendo al cónyuge que ejerciese la patria potestad y éste es casi siempre el marido. La mujer conserva la nacionalidad en caso de matrimonio y los cónyuges pueden hacer capitulaciones matrimoniales después de celebrado el mismo.

---

<sup>4</sup>Puede consultarse esta ley en el Boletín Oficial del Estado (BOE) [http://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-1961-14132](http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1961-14132)  
«BOE» núm. 175, de 24 de julio de 1961, páginas 11004 a 11005. (Fecha consulta 4 septiembre de 2013)

En el aspecto patrimonial se mantiene que la administración de los bienes de la sociedad conyugal, salvo estipulación en contrario, es del marido, aunque se amplían los supuestos en los que puede ser realizada por la mujer, pero siempre en caso de incapacidad de aquel. Cada uno de los cónyuges pasará ya a tener la administración y disposición de sus bienes privativos. Quedan todavía muchas limitaciones, que son puestas de relieve en la propia aprobación de esta reforma, en la que se dice que “se echan de menos otras modificaciones consecuentes y relacionadas con las ahora dictaminadas”.

En cuanto a la situación de la mujer en el Código Penal, la promulgación de 1944 supuso, en relación con la normativa anterior, un claro y duro empeoramiento de la situación jurídica de la mujer ante las leyes penales. La mujer es considerada como un objeto de posesión masculina, símbolo del honor familiar y crisol de los valores sociales dominantes.

Reincorpora el llamado “uxoricidio por causa de honor” que suprimió el Código republicano. El delito de uxoricidio constituía un auténtico privilegio concedido al hombre en defensa de su honor, en virtud del cual podía matar o lesionar a la esposa sorprendida en flagrante adulterio o a la hija menor de veintitrés años, mientras viviere en la casa paterna, cuando fuere sorprendida en análogas circunstancias. Este delito se mantuvo en vigor en el ordenamiento jurídico español hasta la aprobación de la ley 79/1961 del 23 de diciembre, de bases para la revisión y reforma del Código Penal y otras leyes penales, pero no se suprimió porque se pensara en que era arcaico e injusto, sino porque se consideraba que los mismos efectos podían conseguirse con la aplicación de la parte general del Código. La pena era solo de destierro.

La incriminación del adulterio es conocida por su grado de patetismo, se regula el adulterio solo de la mujer, pues para el hombre el tipo delictivo es otro, el amancebamiento. El Código Penal de la República no consideró delito el adulterio, ni para el hombre ni para la mujer, puesto que la ley de divorcio existente en la época republicana, consideraba a la infidelidad como causa de disolución del matrimonio y no se necesitaba ninguna pena, pero con la dictadura se produjo la enorme regresión.

La ley de 11 de mayo de 1942 vuelve a considerar punible tanto el adulterio como el amancebamiento y así pasa al Código Penal de 1944, el cual en su artículo 449 dice que: "Cometen adulterio la mujer casada que yace con varón que no sea su marido y

el que yace con ella sabiendo que es casada, aunque después se declare nulo el matrimonio”<sup>5</sup>. El artículo 452 dice que para que haya delito hace falta que: “El marido tuviera mancha dentro de la casa conyugal o notoriamente fuera de ella”<sup>6</sup>. A la mujer se la castiga porque yace una sola vez con varón que no sea su marido, aunque exista separación de hecho del marido, mientras que esta misma conducta realizada por este no resulta punible. Para que lo fuera hacía falta permanencia y habitualidad, una “canita al aire” no era delito, mientras que para la mujer, sí. Hasta el 19 de enero de 1978 no se despenalizarían los delitos de adulterio y amancebamiento.

En el Código Penal también se castiga, el aborto causado de propósito y castigándose tanto a quien lo causa como a la mujer que consiente en que se lo realicen, aunque aparece privilegiado el aborto “honoris causa”, producido por la mujer embarazada o por sus padres con el consentimiento de ella. El honor es lo único que “favorece” a la mujer, hasta el punto de que hay figuras delictivas que privilegian conductas cuando las realiza una mujer para ocultar su deshonra. Se regulan tipos atenuados del correspondiente tipo básico: parricidio, aborto, abandono de niños. En el “infanticidio privilegiado” se decía que: “La madre que para ocultar su deshonra matare a su hijo recién nacido será castigada con la pena de prisión menor. En la misma pena incurrirán los abuelos maternos que, para ocultar la deshonra de la madre, cometieren este delito”. No se trataba de proteger a la mujer, sino a trasnochados conceptos del honor y de la honra que solo tienen las mujeres y los familiares cercanos. También está penalizada, lógicamente con la época, la difusión de los anticonceptivos.

En algunos de los delitos sexuales la mujer parece aparentemente protegida, pero en realidad esta protección no se dispensa en atención a ella, sino en atención a otros valores que nada o bien poco tienen que ver con la misma, como son el estupro simple<sup>7</sup>, el rapto impropio<sup>8</sup> o consensual y los delitos relativos a la prostitución.

En el estupro simple se castiga el yacimiento con mujer mayor de dieciséis años y menor de veintitrés, conseguido mediante engaño.

---

<sup>5</sup>La Ley del 11 de mayo de 1942 puede consultarse en el siguiente documento web:  
<http://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1942/144/A03634-03634.pdf> (consulta 5 septiembre de 2013).

<sup>6</sup> Ibidem.

<sup>7</sup> Según la definición de <http://definicionlegal.blogspot.com.es/2012/10/delito-de-estupro.html> significa mantener sexo con menores. (consulta 7 septiembre de 2013)

<sup>8</sup> Según la definición de <http://es.wikipedia.org/wiki/Rapto> significa el delito que se comete sobre persona menor de 16 años y mayor de 13 con su consentimiento. (consulta 7 septiembre de 2013)

En la tipificación del rapto también sorprenden lo elevado de los límites de edad, igual que en el estupro y la prevalencia del consentimiento que la mujer presta. Y las razones son siempre las mismas, que la mujer no está en condiciones de decidir con libertad por su inmadurez, que dura hasta los veintitrés años.

En los delitos relativos a la prostitución, cuyo ejercicio por sí misma no constituye delito, toda la normativa está orientada a proteger la moral sexual colectiva sin tomar en cuenta los intereses de la mujer.

Las agresiones sexuales se consideraban delitos “contra la honestidad” y el violador podía eludir la cárcel si obtenía el perdón de la víctima o si la llevaba ante el altar. Y con esta regulación hemos vivido hasta hace apenas 35 años.

En el Derecho Administrativo Español, la ley de la jurisdicción contencioso administrativa del 27 de diciembre de 1956, decía que: “Tendrán capacidad procesal ante la jurisdicción contencioso administrativa, además de las personas que la ostenten con arreglo a la ley de enjuiciamiento civil, las mujeres casadas y los menores de edad en defensa de aquellos de sus derechos cuyo ejercicio esté permitido por el ordenamiento jurídico administrativo sin la asistencia del marido o persona que ejerza la patria potestad o tutela respectivamente”<sup>9</sup> y lo mismo dice la ley de procedimiento administrativo del 17 de julio de 1958, pudiendo acceder, en las mismas condiciones que los hombres a la función pública, con las excepciones de la carrera judicial y militar de acuerdo con la ley de los derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer, a la que se ha hecho referencia.

Antes de la aprobación de la Constitución, durante los primeros años de la transición democrática, se producen una serie de reformas importantes de los Códigos Civil y Penal dirigidas a acabar con los aspectos más retardatarios y más anticuados de la legislación.

En este sentido, la ley 22/1978 del 26 de mayo derogó los artículos del Código Penal que regulaban los delitos de adulterio y amancebamiento y la ley 45/1978 del 7 de octubre despenalizó la venta, divulgación y propaganda de los métodos anticonceptivos y se sancionó su expedición cuando no cumpliera las formalidades legales o reglamentarias y, por último, la ley 46/1978 del 7 de octubre dio una nueva

---

<sup>9</sup> La ley de la Jurisdicción contencioso administrativa del 27 de diciembre de 1956 se localiza en: [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Derogadas/r0-lrjca.t1.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Derogadas/r0-lrjca.t1.html) (consulta 8 septiembre de 2013)

regulación a los delitos de estupro y raptó, considerando como sujeto pasivo de los mismos a la persona y no a la mujer, como hasta ahora ocurría.

Y así se llega a la aprobación de la Constitución del 6 de diciembre de 1978, cuyo 35 aniversario se celebra precisamente este año. La Constitución de 1978 supone una inflexión en el reconocimiento de los derechos y libertades de los españoles. El artículo 14 es el eje de la garantía jurídica de la igualdad porque en él se reconoce, al proclamar la igualdad de todos los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo o religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, un derecho concreto y protegible.

La Constitución del 78 supone un cambio radical, pues responde a tendencias universales en la igualación de los sexos. Ahora bien, el significado y alcance de la garantía constitucional de la igualdad ha necesitado, y aún sigue necesitando, de una labor de precisión e interpretación que no siempre ha sido pacífica, ni en la doctrina ni en la jurisprudencia.

Las políticas que desde entonces se han venido realizando han sido, hasta ahora, de desarrollo práctico del principio de igualdad consagrado en el artículo 14. La Constitución, por otra parte, contiene otro artículo, el 9,2 que dice que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad e igualdad del individuo y de los grupos que la integran sean reales y efectivas”<sup>10</sup>, las políticas que desde entonces se han venido realizando han sido de desarrollo práctico de estos principios de igualdad y de no discriminación consagrados constitucionalmente e interpretados de forma diversa.

El principio de igualdad, salvo excepciones que son socialmente reprochadas, ha tenido detrás una larga serie de actuaciones públicas y puede decirse que un desarrollo aceptable. El de no discriminación no solo está infinitamente menos desarrollado que el anterior, sino que las aún insuficientes medidas de impulso, las conocidas como medidas de acción positiva, acostumbran a verse por quienes consideran que en la igualdad está ya comprendida la no discriminación, como atentatorias a los fundamentos de la igualdad. Sobre esta existe coincidencia entre la mayoría de las posiciones políticas, sobre la no discriminación se ha abierto un foso

---

<sup>10</sup> Este artículo de la Constitución de 1978 puede consultarse en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-31229> (consulta 10 septiembre 2013)

profundo que sirve perfectamente para distinguir entre quienes solo defienden el enunciado de los principios y los que quieren hacer efectivo su cumplimiento. Esta es una diferencia notable entre el pensamiento de izquierdas y el de derechas.

Además del artículo 9 y el artículo 14, que son los esenciales, la Constitución de 1978 dedica otros artículos a proclamar la igualdad, así, el 23.2 dice que “Los ciudadanos tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes”<sup>11</sup>, el 27.1 afirma que “Todos tienen derecho a la educación”<sup>12</sup>, el 32, establece “el derecho del hombre y de la mujer a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica”<sup>13</sup>. El 35 consagra “el derecho y el deber al trabajo de todos los españoles, 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”<sup>14</sup>. Y el 39.2 que dice que “Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección social de los hijos, iguales estos 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.”<sup>15</sup>

Y, por último, está el artículo 57 que es hoy, sin duda, el más discutible y no igualitario, pues establece que “La sucesión en el trono seguirá el orden natural de primogenitura y representación, siendo preferida siempre la línea anterior a las posteriores; en la misma línea, el grado más próximo al más remoto; en el mismo grado el varón a la mujer, y en el mismo sexo, la persona de más edad a la de menos”<sup>16</sup>; los autores que se han ocupado de este precepto, señalan que este artículo viene a reproducir el orden sucesorio consolidado en nuestro derecho histórico y que se redactó así porque no hubo controversia social ni ninguna fuerza política enarboló la bandera de la igualdad, a excepción de algunas protestas feministas y de algún parlamentario aislado.

Solo cabría señalar que es un artículo anacrónico con el sentido general del texto constitucional, esencialmente igualitario, y que si se hubiera sido redactado hoy no se mantendría esta preferencia del hombre sobre la mujer, pero se trata de una hipótesis

---

<sup>11</sup> Ibidem.  
<sup>12</sup> Ibidem  
<sup>13</sup> Ibidem  
<sup>14</sup> Ibidem  
<sup>15</sup> Ibidem  
<sup>16</sup> Ibidem

imposible de verificar y la disposición constitucional está ahí y se la respeta, aunque no guste.

A diferencia de lo ocurrido en la elaboración de la Constitución de 1931 en la que una mujer, Clara Campoamor, formó parte de la ponencia constitucional, en la elaboración de la de 1978 no participó ninguna. Como es sabido, la Constitución española tuvo siete ponentes constitucionales, los conocidos como padres de la Constitución, pero no tuvo ninguna madre y la participación de las mujeres en su discusión no fue muy abundante.

Después de aprobar la Constitución se produjo una intensa actividad legislativa para desarrollar el principio de igualdad. Así, el Estatuto de los trabajadores de 10 de marzo de 1980, ley/8, declaró como derecho básico del trabajador la no discriminación para el empleo, por razón del sexo o estado civil, entre otras circunstancias, añadiendo que se considerarían nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales o las decisiones de los empresarios que contengan discriminaciones, precepto que, en la práctica, se ha demostrado de difícil cumplimiento.

En el ámbito del derecho de familia, la ley 11/1981 del 13 de mayo<sup>17</sup>, modifica el Código Civil en materia de filiación, patria potestad y régimen económico del matrimonio, lo cual significó, al fin, el reconocimiento de la igualdad de la mujer casada, tanto en la administración y disposición de los bienes gananciales, que pasan a ser comunes para el marido y la mujer, como en el ejercicio de la patria potestad de los hijos, compartida por ambos. Se introduce una nueva regulación de la filiación, estableciendo las mismas consecuencias para los hijos habidos o no dentro del matrimonio. Se regula la posibilidad de que el hijo al llegar a la mayoría de edad, fijada en la Constitución en los 18 años, pueda cambiar el orden de sus apellidos.

También, la ley 30/81 de 7 de julio modificó la regulación del matrimonio en el Código Civil y determinó el procedimiento a seguir en las causas de nulidad, separación y divorcio. En estos momentos era más importante para todos, hombres y mujeres, la regulación del divorcio que otras modificaciones que se abordarían más tarde. Fue uno de los cambios que más debate social produjo. Unos, lo consideraron insuficiente, y otros, excesivo. La Iglesia católica, o al menos su jerarquía, se oponía

---

<sup>17</sup>La ley 11/1981 del 13 de mayo se encuentra en el BOE: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1981-11198> (consulta 12 septiembre).

radicalmente y los sectores más conservadores hacían creer que se iba a acabar con la familia. Nada de eso ocurrió, la ley vino a resolver un problema importante de la sociedad española, nos acercó a los países de nuestro entorno y solo se divorciaron aquellos que tenían problemas de hecho. Nos hicimos menos hipócritas y más modernos; volvimos a regular el divorcio, como ya se había hecho en el año 31 y no se tambalearon los cimientos de la patria, como algunos decían.

Fue el Gobierno de la UCD el que hizo la ley del divorcio y al primer Gobierno socialista le tocó realizar una reforma aún más complicada socialmente: la despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo; en efecto, en 1983, cuando solo llevaban cinco meses gobernando, el Gobierno socialista presenta un proyecto de ley de reforma del Código Penal por el que se despenalizaba el aborto en tres supuestos: peligro para la vida o salud física o psíquica de la madre, en caso de que el embarazo sea consecuencia de una violación o que se presuma que el feto habrá de nacer con graves taras físicas o psíquicas. Las tensiones sociales en este caso fueron aún más grandes. Provocó el rechazo frontal de la derecha y también la insatisfacción de muchas mujeres. La ley no entró en vigor hasta el 5 de junio de 1985 (ley 9), porque el grupo parlamentario de Alianza Popular, tras perder una enmienda a la totalidad, presentó el entonces existente recurso previo de inconstitucionalidad, que aunque al final no prosperó, paralizó durante dos años la entrada en vigor de la ley. La pretendida inconstitucionalidad se basaba en la interpretación que se diera a “Todos tienen derecho a la vida” del artículo 15 de la Constitución, que el Tribunal Constitucional consideró favorable al contenido del texto propuesto.

En los primeros momentos, la aplicación de la ley produjo serios problemas a las mujeres y a los médicos que lo practicaban, produciéndose situaciones de inseguridad jurídica que hacían aconsejable su reforma, que era defendida, insistentemente por el movimiento feminista.

El último Gobierno socialista presentó un proyecto de ley introduciendo un nuevo supuesto para ampliar la despenalización a aquellos casos en los que existiendo un grave conflicto personal, familiar o social, la mujer, de manera serena, responsable e informada, decide no continuar con su embarazo. El proyecto no terminó de debatirse porque se convocaron elecciones generales sin que diera tiempo a terminarse su tramitación, luego ganó el PP y no fue posible su reforma pese a que se han presentado varias iniciativas en el Congreso con la intención de que así fuera.

Varios ponentes, en un par de ocasiones, de estos intentos de reforma e incluso en una vez llegaron a empatar con la derecha mayoritaria y sus apoyos parlamentarios, pero, reglamentariamente, significó la pérdida de la iniciativa. Sigue siendo una asignatura pendiente, aunque, también hay que decirlo, cada vez la aplicación de la ley vigente plantea menos problemas.

El Código Penal mantenía, como se ha dicho, un título dedicado a regular los denominados delitos contra la honestidad: violación, abusos deshonestos, etc., que pasaron a denominarse a partir de la ley orgánica 3/1989 del 21 de junio<sup>18</sup>, delitos contra la libertad sexual de las personas, por entender, lógicamente, que el bien jurídico protegido era la libertad sexual y no la honestidad. Esta modificación incluyó en el delito de violación, además del coito vaginal, el rectal y el bucal y, asimismo, los sujetos pasivos podían ser tanto los hombres como las mujeres.

También en el año 89 la ley 17/89 del 19 de julio, reguló el régimen del personal militar, haciendo efectiva la incorporación de la mujer a las fuerzas armadas, regulación que ha sido mejorada y ampliada por la ley 17/99 del 18 de mayo de régimen de personal de las Fuerzas Armadas.

En el proceso de equiparación de los derechos de la mujer no se puede entrar en el análisis de lo que ha sido la importantísima labor desempeñada por el Tribunal Constitucional, que ha compatibilizado, de manera encomiable, la afirmación del principio de igualdad de los sexos y la prohibición de trato discriminatorio, haciendo constitucional la adopción de medidas de acción positiva y de discriminación inversa a favor de las mujeres, con la finalidad de ver corregida o suavizada su situación de desigualdad en la sociedad.

Además de reformar la legislación había que establecer instituciones públicas dedicadas a llevar a la práctica estas políticas. Para ello, en el año 1977, se instaura el Ministerio de Cultura y en él la Subdirección General de la Condición femenina, hasta el triunfo electoral del Partido socialista. Éste crea el Instituto de la Mujer por ley 16/83 de 24 de octubre, con rango ya de Dirección general, como órgano encargado de velar legalmente por la igualdad entre hombres y mujeres. Después se han generalizado por las diversas Comunidades Autónomas, teniendo también la mayoría de los Municipios instituciones de esta o parecida naturaleza.

---

<sup>18</sup>La ley orgánica 3/1989 pueden consultarse aquí: [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Penal/lo3-1989.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Penal/lo3-1989.html) (consulta 12 septiembre 2013)

Para el cumplimiento de sus objetivos, el Gobierno, a instancias del Instituto de la Mujer, aprueba, el 25 de setiembre de 1987, el I Plan de Acción para la igualdad de oportunidades de las Mujeres para los años 1988-1990 y, en lo que a derechos de las mujeres se refiere, dice que: “Los artículos 14,32 y 35 de nuestra Constitución obligaron a efectuar cambios sustanciales en la legislación anteriormente vigente, con el objeto de adecuarla al mandato constitucional. Las modificaciones efectuadas han sido, sin duda, positivas, pero la práctica jurídica ha demostrado que no eran suficientes. De ahí la necesidad de profundizar en ellas, así como en el conjunto de las normas vigentes.”<sup>19</sup>

El objetivo primero del Plan plantea la reforma del ordenamiento jurídico privado en lo que a disposiciones discriminatorias para las mujeres se refiere: alteración del orden de los apellidos, regulación de la nacionalidad, eliminación de la preferencia del varón en la partición, modificación de normas procedimentales y sustantivas relativas al derecho de familia, pensiones, fondo de garantía, impuesto sobre la renta de las personas físicas, malos tratos, protección del derecho a la salud, etc., etc. Reformas que se han ido produciendo a lo largo de estos años.

Los planes de igualdad se han seguido realizando por todos los Gobiernos que existen desde entonces. El II Plan para la igualdad de oportunidades de las mujeres abarca los años 1993-1995, el III Plan 1997-2000, el IV Plan de 2003-2006 y de 2008 a 2011 se creó el Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades.

En el plano internacional, España ratificó el 26 de diciembre de 1983 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979 y, sobretodo, el ingreso de España en la Unión Europea ha supuesto un punto y aparte también en lo relativo al principio de igualdad entre hombres y mujeres. El Tratado de Ámsterdam de 2 de octubre de 1997 se ocupa en su artículo 141 de la igualdad entre los sexos. La cumbre de Atenas de 1992, que recoge el principio de la democracia paritaria, la Plataforma de Acción de Pekín y el conjunto de la normativa comunitaria han contribuido de forma efectiva a hacer posible la igualdad de las mujeres en todos los ámbitos sociales.

Hoy hay que seguir legislando, y así viene ocurriendo, para hacer realidad el

---

<sup>19</sup>El I plan de Acción para la igualdad de oportunidades de las mujeres puede consultarse en el portal del Ministerio de Sanidad, Sevicios Sociales e Igualdad. <http://www.inmujer.gob.es/ellnstituto/historia/home.htm> (consulta 14 septiembre 2013)

principio de igualdad y, sobretodo, para conseguir el de no discriminación, para lo cual las disposiciones normativas, de reforma de las leyes vigentes, se dedican, por ejemplo, a la regulación del permiso parental y por maternidad (Ley 4/95 del 23 de marzo) o la conciliación de la vida laboral y familiar aprobada por la Ley 30/99 del 25 de noviembre, que introduce modificaciones para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, aunque sea corto su contenido, o se reivindica la necesidad de una ley integral contra la violencia de género que venga a poner fin a esta lacra de la muerte de las mujeres a manos de sus maridos o compañeros.

La ley 27/2003 del 31 de julio ha regulado la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica, acordada unánimemente por una Subcomisión creada en el Congreso de los diputados, con la finalidad de unificar los distintos instrumentos de amparo y tutela a las víctimas de estos delitos y faltas, para ser más eficaces. La igualdad en el ámbito privado debe de ser un objetivo prioritario y el Derecho, en toda su amplitud, tiene que contribuir a hacerla también posible.

Y con esto, creo que el siglo XX ha sido el siglo de la revolución de las mujeres, sobretodo, en el que se ha alcanzado la igualdad legal, en el que se han transformado profundamente las relaciones sociales y culturales, en el que se ha operado la única revolución pacífica y triunfante, la revolución de las mujeres que, sin embargo, aún está inconclusa. El siglo XXI también será el de las mujeres, pero este será el de la igualdad real, aunque no podemos tardar un siglo en alcanzarla y para evitarlo hay que adoptar medidas muy concretas y de muy diversa índole que abarquen al conjunto de las relaciones entre las personas y que vayan desde una mayor participación de las mujeres en la vida política hasta una auténtica conciliación de la vida familiar y laboral, pasando por poner fin a las discriminaciones laborales.

Desde un punto de vista normativo se ha visto como se ha operado un salto cualitativo en la consideración de la mujer, que de ser tenida como dependiente ha pasado a ser autónoma, pero en el mundo del trabajo las desigualdades subsisten. El perfil de la desempleada española rompe con alguno de los tópicos, como el de la menor formación de la mujer, aceptados socialmente y, lo que es peor, aplicados por los empresarios españoles a la hora de tomar decisiones. Son precisamente las jóvenes universitarias, de alta cualificación, solteras y sin hijos, las que más difícil tienen su incorporación al mercado de trabajo. También las mayores de 45 años, que pretenden retornar al trabajo tras haberse dedicado unos años a la familia, tienen

muchas más dificultades para encontrar empleo que un hombre de esa misma edad. Mientras para un hombre estar casado y tener hijos representa un factor de estabilidad que suma, para una mujer esta circunstancia resta. Sin hablar de las diferencias salariales ni del empleo precario femenino ni de tantas otras cosas que evidencian que la desigualdad subsiste.

Para terminar pienso que para alcanzar la igualdad real es necesaria una mayor participación de la mujer en el poder, entendido este como el espacio donde se toman decisiones que afectan al conjunto de la población y que pueden cambiar e incidir sobre nuestra sociedad y nuestro entorno. Las mujeres tienen que tener poder propio y no solo poder delegado por los hombres y además se tiene que consolidar presencia y liderazgo de mujeres. Hay que conseguir que la máxima jerarquía del poder deje de estar masculinizada y que exista más presencia de mujeres, en cantidad y calidad, en todos los lugares de la sociedad. Lograr la conciliación entre la vida familiar y la vida política y laboral, para que aquella deje de ser un problema privado y se transforme en un problema político, no exclusivo de las mujeres. La situación jurídica ha cambiado, ahora hay que cambiar la vida, para que no haya dependencia de ningún género sobre el otro, sino que, por el contrario, juntos compartamos la vida como lo que somos: iguales.

## **2.2. LA REGULACIÓN DE LA IGUALDAD. UN ANÁLISIS SOBRE LA LEY ORGÁNICA 3/2007**

La Ley de Igualdad 3/2007 parte del reconocimiento implícito de una realidad: que en la sociedad española las mujeres no ejercitan sus derechos en las mismas condiciones que los hombres. Se asume pues por el legislador la situación de discriminación que en todos los ámbitos de relación se encuentran aquellas, y esto es importante por cuanto este reconocimiento será el que legitime el conjunto de medidas que en la misma se contienen, innecesarias si la situación no fuera la descrita anteriormente. Aunque, no se puede afirmar que ésta sea una Ley solo para las mujeres, pues sus normas se refieren en la generalidad de los casos a los dos géneros, para imponer lo que la sociedad no ha sabido hacer, que ambos son iguales y merecen el mismo tratamiento. Sólo repara en las mujeres cuando su protección y promoción requieran de actuaciones específicas, bien porque se refieran a circunstancias que le afectan más directamente, como la maternidad, o porque

contemple situaciones en las que aquellas se encuentran en desventaja.

Por estas razones, la exigencia de igualdad efectiva de las mujeres y de los hombres se concreta en la Ley en el principio de igualdad de trato y de oportunidades que se debe dispensar a ambos géneros, con lo que se piensa invertir la situación exigiendo lo que debería ser la regla general en el comportamiento de los actores públicos y privados. Después se preverán otras acciones dirigidas más directamente a la promoción de las mujeres, pero como regla general la Ley se desenvuelve en el escrupuloso respeto a la igualdad que debe primar en el tratamiento a las mujeres y a los hombres. En efecto, se piensa que son factores ligados al sexo, pero ajenos a la capacidad y preparación de unas y otros, los que han propiciado que durante mucho tiempo éstas no estén presentes en los ámbitos que le corresponde, por ello esta exigencia de igualdad de trato y de oportunidades pretende corregir una práctica social marcadamente injusta. Dicho esto, se entiende por la igualdad de trato y oportunidades la ausencia de toda discriminación que tenga su origen en la diferencia sexual.

Art. 3. “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”<sup>20</sup>.

No obstante, a nadie escapa, y tampoco al legislador, que el género ha supuesto una mayor desventaja para las mujeres. Por ello, tras declarar el principio de igualdad de trato en términos generales, se centra en lo que pensamos que expresa una de las principales causas de discriminación de éstas: el rol que socialmente se ha asignado a la mujer, que la vincula casi de forma preferente con la maternidad y la familia. Por ello, identifica como supuesto específico de discriminación el trato desfavorable a las mujeres relacionado con la maternidad, no solo porque ésta les afecta a ellas más directamente, sino porque se quiere visualizar expresamente una situación que se produce con excesiva frecuencia en la práctica que, siendo discriminatoria de por sí sin necesidad de que se afirme en la ley, se considera necesario aflorar para poner el acento en su erradicación. En todo caso, la importancia de esta afirmación reside en que produciéndose ese trato desfavorable a la maternidad se califica de discriminación,

---

<sup>20</sup>Puede consultarse la ley 3/2007 en [http://www.objetivo15.net/doc/LeyOrganica3\\_2007.pdf](http://www.objetivo15.net/doc/LeyOrganica3_2007.pdf) y también he adjuntado la ley en el Anexo num 3. (consulta 14 septiembre de 2013)

sin necesidad de probarlo.

Art. 8: “Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad”<sup>21</sup>.

Pero esta referencia es solo ejemplificativa de una realidad más compleja y que tiene mucho que ver con la reproducción social de un pensamiento de la discriminación que afecta a las mujeres en su conjunto, con independencia de su dedicación a la familia. Por ello en la Ley de Igualdad nos encontramos con normas que tratan de modificar esta realidad, incidiendo también en la formación de la ciudadanía, a fin de invertir el pensamiento dominante que las coloca en una situación de desigualdad.

Además, refiriéndose de nuevo a las mujeres en particular, la Ley identifica otras causas de posible discriminación, que si bien no tienen sexo, cuando concurren en las mujeres acentúan la desigualdad en la que normalmente se encuentran, pudiéndose hablar entonces de una doble discriminación. En concreto, se hace referencia a las mujeres que pertenecen a colectivos de especial vulnerabilidad.

Art. 14.6: “La consideración de las siguientes dificultades en las que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas, y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente medidas de acción positiva”<sup>22</sup>.

La eficacia de la Ley de Igualdad no se limita a las materias que directamente regula, sino que se extiende a la generalidad de las relaciones, y para ello se consagra esta exigencia de igualdad de trato como principio inspirador del Ordenamiento jurídico. Ello significa que, cuando se proceda a buscar el significado y alcance de un precepto para extraer la solución que el Derecho da al problema que se quiere tratar, este proceso ha de estar inspirado por el principio de igualdad de trato al que estamos haciendo referencia, lo que significa que entre todas las posibilidades que da la norma, hay que elegir la que más se identifique con el reiterado principio.

Art. 4: “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un

---

<sup>21</sup>Ibidem.

<sup>22</sup>Ibidem.

principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas<sup>23</sup>.

Con lo que, y tras analizar los aspectos más importantes de la Ley para la Igualdad, Puedo decir que la Ley orgánica 3/2007 responde a un impulso político muy definido: hacer efectiva la igualdad de mujeres y hombres que proclama nuestra Constitución, y este impulso es el que da coherencia a un texto legal que contiene disposiciones muy diversas, de naturaleza diferente y con una eficacia muy dispar.

Nos hallamos ante una Ley que refleja un excesivo voluntarismo, cuya realización dependerá de la iniciativa de los poderes públicos y de su sensibilidad con la discriminación que padecen las mujeres. Incluso algunas de sus medidas tienen un largo recorrido, como las que intentan incidir en la formación del pensamiento y la construcción de la ciudadanía con parámetros de igualdad.

Igualmente, el ejercicio de los derechos que en la misma se reconocen dependerá del grado de libertad real que tengan sus titulares o de la mentalidad de éstos, sobre todo aquellos que se disponen para la implicación de los hombres en las responsabilidades familiares. Sin embargo, no se puede dejar de reconocer que las obligaciones que imponen a los actores públicos y privados, así como las limitaciones que se establecen para garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres, surtirán sus efectos. El permiso de paternidad es un buen comienzo para cambiar unos hábitos de comportamiento que hacen recaer sobre las mujeres el peso de la responsabilidad con la familia. La presencia equilibrada de los géneros en los ámbitos de toma de decisiones que afectan a la sociedad permite augurar, al menos, la visualización pública de un colectivo que ha estado demasiado tiempo alejado del poder.

Con todas sus imperfecciones técnicas y con las debilidades señaladas, no se puede negar que se ha dado un salto cualitativo de gran importancia para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A partir de ahora, todas y todos debemos asumir la tarea de extraer de esta Ley las máximas consecuencias, a fin de hacer realidad la exigencia constitucional, así como señalar sus carencias e identificar sus deficiencias, para que puedan ser enmendadas por el legislador.

---

<sup>23</sup>Ibidem.

### 2.2.1. ANTIGUO MINISTERIO DE IGUALDAD BIBIANA AÍDO

El Ministerio de Igualdad de España se creó en 2008 durante la IX Legislatura bajo la presidencia de José Luis Rodríguez Zapatero (PSOE) para impulsar las políticas sociales recogidas en la Ley para la Igualdad y en la Ley Integral contra la Violencia sobre la Mujer, así como los programas sociales del Instituto de la Mujer y del Instituto de la Juventud. El Ministerio recogía las competencias de Igualdad que en la VIII Legislatura de España tenía el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el cual pasó a llamarse Ministerio de Trabajo e Inmigración. La persona escogida por el Presidente del Gobierno para dirigir este Ministerio de nueva creación fue Bibiana Aído. Su nombramiento fue saludado como el de la ministra más joven de la historia de la democracia española.

El Ministerio de Igualdad fue el departamento de la Administración General del Estado al que correspondía la propuesta y ejecución de las políticas del Gobierno en materia de igualdad, eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación sexual, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o

social, y erradicación de la violencia de género, así como en materia de juventud. Le correspondía, en particular, la elaboración y desarrollo de las normas, actuaciones y medidas dirigidas a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades, especialmente entre mujeres y hombres, y el fomento de la participación social y política de las mujeres.

Durante la poca duración del Ministerio de Igualdad Bibiana Aído se centró sobretodo en la lucha contra la violencia de género, y fue la encargada de poner en marcha numerosas campañas como "Saca tarjeta roja al maltratador", en la que participaron deportistas, actores, cantantes y otras personalidades de nuestro país.

Pero si hay algo que causó gran polémica fue la aprobación de la Ley del Aborto, en la que se situaba en 16 años la edad para decidir sobre la interrupción en el embarazo.

El 20 de octubre de 2010, en una remodelación del Gobierno, el Ministerio fue



*Bibiana Aído. Ministra de Igualdad 2008.*

suprimido y su estructura se integró en el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad de España, conformando la nueva Secretaría de Estado de Igualdad.

### **2.3. SOBRE LA VIOLENCIA EN NUESTROS DÍAS.**

La violencia contra la mujer parece que sólo existe cuando nos la muestran en televisión, pero esa no es la imagen real, porque en España sufren maltrato físico un 11% de las mujeres. En números redondos son 2.500.000 mujeres, pero en sus hogares no hay cámaras de seguridad para grabar las agresiones que sufren.

El maltrato se presenta muchas veces como una espiral creciente de violencia que, se alimenta ante la pasividad o inadecuada respuesta de los organismos competentes, tanto judiciales como policiales, por lo que los efectos de la Ley penal para cortar esa espiral son enormemente importantes.

No obstante ante esa pasividad, las personas en una sociedad civilizada y moderna como la actual, debe actuar como también la víctima debe reconocerse como tal, los maltratos físicos, siempre comienzan con los psíquicos, un maltratador psíquico acaba convirtiéndose en un maltratador físico. Por consiguiente en ningún caso debe permitirse la violencia psíquica y por supuesto la habitualidad en ella, ya que seguramente esa violencia irá creciendo, hasta detonar.

En la actualidad se entremezcla la violencia de género con la violencia familiar, la violencia de género es una violencia ejercitada específicamente en una de las personas del entorno familiar, generalmente la mujer, en cambio, la violencia familiar y de género, es algo más extenso, en ella se pueden incluir tanto a la mujer como a los menores o también a los enfermos y por su puesto a los ancianos.

En nuestra legislación española, fundamentalmente se recoge y penaliza específicamente la violencia de género no así la familiar, debido tal vez al populismo electoralista de los políticos.

Afortunadamente, cada vez es mayor la sensibilización y la comprensión de que la razón última que subyace en la práctica de la violencia de género es el control sobre la mujer, en orden a impedirle el mínimo ejercicio de sus derechos. No obstante es necesario seguir trabajando para provocar en la sociedad una actitud de rechazo total ante cualquier manifestación de violencia.

Actualmente existe un día al año dedicado a luchar contra la violencia sobre las mujeres, es el 25 de noviembre, este día se decidió durante el primer encuentro feminista de Latinoamérica, que se celebró en Bogotá en julio de 1981.

En este encuentro las mujeres denunciaron la violencia de género en todos los ámbitos de la sociedad, los malos tratos y los asesinatos en el hogar, las violaciones, el acoso sexual, y la violencia en general hacia las mujeres, incluida la tortura y abusos sufridos por prisioneras políticas. Se eligió este día para no olvidar el asesinato de las hermanas Mirabal, tres activistas asesinadas en 1960 a manos de la policía secreta del dictador Trujillo, en la República Dominicana. En 1999 la ONU dio carácter oficial a esta fecha.

Las agresiones y asesinatos de mujeres aparecen a diario en nuestros periódicos, son tan cotidianos que empiezan a asumirse como algo inevitable. Pero no hay nada de inevitable ni de fatal en la violencia de género, y lo cierto es que no se está haciendo todo lo posible para combatirla.

Hace algunos años se aprobó el Plan de Actuación de la Comisión Intersectorial de la Mujer del Parlamento, que incluye numerosas medidas que no se están poniendo en práctica en la mayoría de los casos. Estas medidas están repartidas en seis áreas de actuación:

- MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN, destinadas a la concienciación de la sociedad en general con la gravedad de este problema a través de los centros educativos, medios de comunicación, etc.
- MEDIDAS DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN, que incluyen actuaciones para formar a los distintos grupos de profesionales implicados en el tratamiento y la prevención de la problemática derivada de la violencia de género.
- MEDIDAS DIRIGIDAS A LA CREACIÓN DE UNA INFRAESTRUCTURA para dar cobertura a las necesidades que se plantean cuando se producen agresiones: casas de acogida, pisos tutelados, unidades específicas de atención en comisarías, políticas de discriminación positiva en el acceso a la vivienda, etc.
- MEDIDAS DE ACTUACIÓN DIRIGIDAS AL ÁMBITO DE LOS SERVICIOS

DE SALUD: protocolos sanitarios a seguir en caso de agresiones, actuaciones de prevención, etc.

- MEDIDAS LEGISLATIVAS Y JUDICIALES como turnos específicos de abogadas de oficio, protocolo de coordinación con otros agentes implicados, impulsar la aplicación de medidas de alejamiento, etc.
- MEDIDAS DESTINADAS A LA ELABORACIÓN DE ESTUDIOS ESTADÍSTICOS Y DE INVESTIGACIÓN sobre la incidencia, frecuencia, formas que adopta, y consecuencias que tiene la violencia contra las mujeres.

La aplicación real de estas medidas puede paliar situaciones muy graves que se están produciendo, ayudando además a prevenir otras. Supondría también una respuesta a las demandas que históricamente se vienen haciendo desde las organizaciones feministas para solucionar este problema. Por todo esto debemos exigir a todos los gobiernos, central, autonómicos y municipales que se tomen en serio este problema y se impliquen para actuar de forma contundente para prevenirlo y atajarlo.

Pero debemos tener claro que la violencia de género no desaparecerá mientras no acabemos con la discriminación que las mujeres sufrimos en esta sociedad. La violencia de género existe porque existe una relación desigual entre hombres y mujeres. Hasta que las mujeres no dejemos de ser ciudadanas de segunda clase no se acabará con este problema. Entrando la segunda década del siglo XXI, las mujeres seguimos tristemente encabezando los porcentajes de pobreza, menor salario, precariedad laboral y bolsas de paro. Nuestra presencia y representación en la vida pública, en los puestos de responsabilidad, sigue siendo minoritaria, incluso en los sectores donde somos mujeres principalmente, las trabajadoras. Mientras en el ámbito privado, el trabajo de las mujeres en el hogar sigue siendo invisible, e infravalorado.

La violencia de género tiene un objetivo claro, el de interiorizarnos y atemorizarnos para ejercer sobre nosotras un control férreo que afirme el poder patriarcal. Consigue en muchos casos paralizarnos, destruir nuestra autoestima y nuestra capacidad de reacción. Debemos romper esta cadena que se nos impone, descubrir los mecanismos de opresión y acabar con ellos. Debemos impulsar un debate social profundo para cuestionarnos todas las estructuras que reproducen y mantienen esta situación de

discriminación de las mujeres. Es necesario que la coeducación sea una realidad en todos los tramos de la enseñanza y de la vida social en general, para hacer desaparecer la discriminación y la exclusión que padecemos en muchos ámbitos, dando paso a una igualdad real.

Es, por tanto, un trabajo de transformación social, intenso y cotidiano, el que tenemos por delante, en todas y cada una de las esferas en las que nos movemos, para que el 25 de noviembre deje de ser una fecha de necesaria reivindicación.

### 2.3.1. NOTICIAS EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Como presentación quiero reivindicar el gran problema que es la violencia de género en nuestra sociedad ,y como estudiante de Gestión y Administración Pública pongo mi compromiso de reivindicar ayuda para tantas mujeres que sufren desgraciadamente por esta causa .Sin olvidar las cifras escalofriantes de mujeres maltratadas que todos días hacen eco los medios de comunicación. A ver si nuestra sociedad se concienza que hay que ayudar a víctimas y agresores para paliar esta lacra. Actualmente son numerosas las noticias que aparecen en prensa, televisión, radio... mujeres maltratadas y posteriormente asesinadas por manos de sus parejas, así como casos de violencia doméstica en el ámbito familiar.

A continuación se comentarán algunas noticias gracias a la colaboración de Asunción Rubio Rubio, trabajadora social del ayuntamiento de mi pueblo (Casasimarro), tres noticias relacionadas con la Violencia de Género durante el último año para comprobar como esta lacra, a pesar de estar en el siglo XXI sigue sucediéndose.

#### **NOTICIA 1<sup>24</sup>:**

SUCESOS| La atacó con un cuchillo en el portal de su finca en Benicàssim

Detenido el ex marido de la mujer que ingresó grave en la UCI acusado de intentar matarla

- La esperó en el portal de su vivienda para asestarle múltiples puñaladas

---

<sup>24</sup>Noticia del diario el Mundo a Fecha 25/09/2013 extraida de la página web del periódico:  
<http://www.elmundo.es/accesible/elmundo/2013/09/25/castellon/1380107860.html> (consulta 26 septiembre 2013)

- Le imputan asesinato en grado de tentativa y violencia de género
- La víctima permanece en el hospital General con pronóstico grave

ELMUNDO.es Castellón

miércoles 25/09/2013

La Guardia Civil ha detenido al ex marido de la mujer que ingresó este domingo en el hospital General de Castellón en estado grave víctima de múltiples puñaladas. El hombre, vecino de Oropesa del Mar, está imputado por los agentes como supuesto autor de los delitos de malos tratos en el ámbito familiar y de asesinato en grado de tentativa, según informan fuentes de la Benemérita.

Los guardias civiles se encontraban realizando servicio de prevención de la delincuencia por la localidad de Benicàssim cuando, sobre las 2.30 horas de la madrugada del 22 de septiembre, recibieron un aviso de la Central de Emergencias de la Guardia Civil, 062, en el que les informaban de la posible agresión a una mujer por parte de su ex pareja en el rellano de una bloque de pisos de la localidad. Los guardias civiles se encontraban realizando servicio de prevención de la delincuencia por la localidad de Benicàssim cuando, sobre las 2.30 horas de la madrugada del 22 de septiembre, recibieron un aviso de la Central de Emergencias de la Guardia Civil, 062, en el que les informaban de la posible agresión a una mujer por parte de su ex pareja en el rellano de una bloque de pisos de la localidad.

Los guardias civiles se desplazaron inmediatamente al lugar encontrando en el mismo a una mujer que había recibido varias puñaladas con un arma blanca de grandes dimensiones, así como a un varón que, aparentemente, se había lesionado con dicha arma.

Cabe recordar que en un primer momento ambos fueron trasladados de urgencia al Hospital General de Castellón para recibir asistencia médica, ingresando ella en la UCI de dicho hospital con pronóstico grave.

La Guardia Civil inició una investigación para esclarecer los hechos, fruto de la cual se pudo comprobar que el varón era la ex pareja de la víctima y que ésta habría sufrido anteriormente malos tratos psíquicos y físicos por parte del sospechoso sin que hubiera presentado denuncia por tales hechos.

### Agresión preparada minuciosamente

En el transcurso de la investigación, la Guardia Civil pudo comprobar que el supuesto autor "preparó minuciosamente el intento de asesinato de su ex pareja", permaneciendo oculto en una zona del rellano de acceso a la vivienda durante horas, mientras esperaba la llegada de la víctima a altas horas de la noche "y desconectando las bombillas de dicho rellano para poder atacar a la víctima desde una posición ventajosa con un arma blanca de grandes dimensiones".

Una vez el estado de salud del supuesto autor ha mejorado, se ha procedido a la detención de T.R., de 46 años y nacionalidad rumana, como supuesto autor de un delito de malos tratos en el ámbito familiar y un delito de asesinato en grado de tentativa.

La víctima continúa en el hospital General de Castellón en estado grave. Las diligencias se remitirán al Juzgado de Violencia sobre la Mujer nº 1 de Castellón de la Plana.

### COMENTARIO DE ASUNCIÓN RUBIO RUBIO (Trabajadora Social del Programa Regional de Integración Social en Casasimarro)

En esta noticia lo que más me llama la atención es que se habla de asesinato, cuando en realidad la víctima no ha fallecido.

### NOTICIA 2<sup>25</sup>:

SUCESOS| En Bizkaia

Agrede a su pareja en Ondarroa y la víctima se defiende con los zapatos

- La Ertzaintza vio a la pareja desaliñada, en estado ebrio y con lesiones

Vasco Press|Bilbao

lunes 30/09/2013

La Ertzaintza detuvo ayer a un hombre, de 26 años de edad, por agredir a su pareja sentimental. La víctima intentó defenderse utilizando uno de sus zapatos, según ha

---

<sup>25</sup>Noticia del diario el Mundo del País Vasco a fecha 30/09/2013, puede consultarse en la página web del periódico <http://www.elmundo.es/elmundo/2013/09/30/paisvasco/1380541423.html> (consulta: 1 octubre 2013)

informado el Departamento vasco de Seguridad. La detención se produjo en torno a las 11.00 del domingo en la localidad vizcaína de Ondarroa.

La Ertzaintza recibió un aviso sobre una supuesta agresión en una céntrica calle de la villa costera. Una patrulla vio a una pareja con aspecto desaliñado y en estado ebrio.

El hombre tenía arañazos en el cuerpo y hematomas, y la mujer presentaba diversas contusiones en los brazos con moratones. Los ertzainas solicitaron una ambulancia para atender a la mujer.

Según los testimonios recabados por los agentes, la agresión se había producido después de celebrar una fiesta de cumpleaños en un domicilio de Ondarroa. El hombre comenzó a pegarle y la víctima intentó defenderse con uno de sus zapatos. Finalmente, los agentes procedieron a la detención del supuesto agresor, de 26 años, por un delito de violencia de género.

COMENTARIO DE ASUNCIÓN RUBIO RUBIO (Trabajadora Social del Programa Regional de Integración Social en Casasimarro)

Como en la mayoría de los casos de violencia de género son los hombres los que agreden a las mujeres, se da por sentado que cuando hay una pelea entre una pareja el hombre sea el culpable. Esta noticia lo confirma, hablan de una pelea entre una pareja en la que ambos se aprecian con diferentes lesiones y detienen al hombre ,que igual había empezado la discusión, pero creo que si en vez tratarse de una pareja la discusión hubiese sido entre dos personas que no se conocieran, les hubieran detenido a los dos.

**NOTICIA 3**<sup>26</sup>

Una mujer mata de una cuchillada a su pareja sentimental

La autora confesa llamó al teléfono 112 y se quedó en la vivienda hasta la llegada de la policía

EL PAÍS.

Una mujer de 26 años y nacionalidad española, María Ángeles M. M., ha sido

---

<sup>26</sup>Noticia del diario el País a fecha 6 octubre de 2013, puede consultarse en la propia web del periódico:  
[http://ccaa.elpais.com/ccaa/2013/10/06/madrid/1381029362\\_376035.html](http://ccaa.elpais.com/ccaa/2013/10/06/madrid/1381029362_376035.html) (consulta 7 octubre 2013)

detenida en su domicilio del municipio madrileño de Torrejón de Ardoz después de que se confesara autora de la cuchillada que ha costado la vida a su marido, Miguel Ángel S. V., de 29 años y también español, según han confirmado fuentes de la Jefatura Superior de Policía de Madrid. Ha sido la propia mujer la que avisó a los servicios de emergencia y explicó lo que acaba de hacer.

Los hechos se han producido pasada la medianoche en el segundo piso del número 32 de la calle de Cancana, en pleno centro de Torrejón y a unos 300 metros de la estación de RENFE. A esa hora, el teléfono de emergencias 112 ha recibido una llamada en la que una mujer que decía que acababa de acuchillar a su marido. Cuando han acudido la policía y los servicios sanitarios, han encontrado al hombre con una herida inciso-contusa en el abdomen, a la altura del hipocondrio derecho. Los facultativos le han practicado la reanimación cardiopulmonar durante 40 minutos, pero sus esfuerzos han resultado inútiles. Al final solo han podido certificar la muerte, según informó un portavoz de Emergencias 112. La víctima se encontraba en el salón de la vivienda.

La mujer y supuesta autora de la mortal cuchillada se ha quedado en el domicilio. Ha reconocido lo que acaba de hacer a los policías que se han desplazado a la vivienda, según fuentes de la investigación. La mujer ha salido esposada cerca de las tres de la madrugada en un coche policial que la ha trasladado a la comisaría de la localidad. Su aspecto era tranquilo y sin aparente nervios. Según dijo a los agentes la mujer, su marido es un consumidor habitual de cocaína. A medianoche se despertó y le dijo que quería una dosis. Se inició una discusión durante la cual él la pegó dos bofetadas. Según su versión, ella cogió un cuchillo y se defendió de la agresión.

Víctima y autora confesa carecen de antecedentes policiales y no existen denuncias previas por malos tratos ni órdenes de alejamiento. La mujer permanece detenida en la comisaría de Torrejón de Ardoz y está previsto que pase a disposición judicial mañana por la mañana.

Los vecinos del inmueble han explicado que la pareja llevaba una semana escasa residiendo en la zona y que hasta el momento no habían escuchado ninguna discusión. Ese poco tiempo que llevaban les hacía desconocer los detalles de la víctima y de su supuesta agresora.

El grupo de Homicidios y especialista de la Unidad de Delitos Violentos (Devi) de la

Policía Científica se han hecho cargo de las investigaciones. La juez de guardia ha ordenado el levantamiento del cadáver y su traslado al Instituto Anatómico Forense, donde está previsto que hoy se le practique la autopsia.

Este es el tercer crimen en lo que va de año en el que una mujer mata a cuchilladas a un hombre. El último de estas características ocurrió en agosto en Carabanchel. La supuesta autora fue arrestada cuando acudió a la comisaría a presentar una denuncia contra el fallecido por supuestos malos tratos.

OPINIÓN DE LA TRABAJADORA SOCIAL ASUNCIÓN RUBIO RUBIO. (Trabajadora Social del Programa Regional de Integración Social).

Me resulta un poco extraño que sin existir ningún antecedente de malos tratos (o si existían ni siquiera lo había denunciado) una mujer mate a su marido porque él le pegue un par de bofetadas en el transcurso de una discusión. También resaltaría de ésta noticia que la mujer debería ser fuerte para matar a su marido de una sola cuchillada, debería además saber donde debía clavarle el cuchillo para herirlo de muerte.

## **CAPÍTULO 3: VIOLENCIA DE GÉNERO**

### **3.1. VIOLENCIA DOMÉSTICA Y VIOLENCIA DE GÉNERO.**

La violencia doméstica se puede definir como toda la violencia ejercida por cualquiera de las personas descritas en el artículo 173.2 del Código Penal, que otorga especial protección, ya sea por situación de dependencia entre agresor y víctima (hijos respecto de los progenitores, por ejemplo) o por una relación legal, la cual otorga una especial protección a la víctima (tutor respecto al declarado incapaz, en un procedimiento civil). No sólo son estas relaciones las que se encuentran dentro del amparo del mismo, sino que deja abierta una puerta para incluir otros supuestos al decir que se aplicará “sobre persona amparada en cualquier otra relación por la que se encuentre integrada en el núcleo de su convivencia familiar, así como sobre las personas que por su especial vulnerabilidad se encuentran sometidas a custodia o guarda en centros públicos o privados”<sup>27</sup>. Por este motivo es necesario determinar si en el caso concreto aplicamos los preceptos generales o los relativos a la violencia doméstica.

La violencia de género es aquella que se da únicamente cuando hay una relación sentimental entre agresor y víctima, siendo aquel del sexo masculino y esta femenina. La relación indicada debe ser análoga a la conyugal, aun cuando no hubiera habido convivencia. La relación no debe de ser actual, sino que puede haber concluido en el momento de producirse la agresión. Nunca se aplicará en relaciones homosexuales, ya que no se cumple el requisito del sujeto, tanto activo como pasivo, del hecho delictivo, por lo que es condición indispensable para que se trate de violencia de género. Si bien parece ser que pueda darse en relaciones lesbianas, al decir “a quien haya sido su mujer”, dado que la condición se cumpliría, hay dos motivos, recogidos incluso por el Tribunal Constitucional en la sentencia que establece la constitucionalidad de la Ley Orgánica, que no permitiría esta interpretación, siendo los siguientes:

Al realizar la interpretación denominada sistemática, llamada así aquella interpretación que se realiza teniendo en cuenta toda la norma estudiada o parte de

---

<sup>27</sup> Definición de Violencia Doméstica recogida en la página web <http://noticias.juridicas.com/articulos/55-Derecho%20Penal/200906-02145638974521.html> (consulta 10 octubre 2013)

ella, en su conjunto, y no solo por las palabras, observamos que el Código Penal está redactado siempre en masculino (el que matare a otro). Por eso, no valdría señalar la primera como motivación para que las mujeres lesbianas no pudieran entrar dentro del tipo, puesto que, en caso contrario, no sería sujeto activo en ninguno de los tipos una mujer.

El auténtico motivo por el que no cabe en las relaciones lesbianas es lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, en su artículo 1, el cual dice que “la presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”<sup>28</sup>. Es ahí la razón por la que solamente puede ser sujeto activo el hombre, puesto que contra lo que se quiere luchar es la situación de desigualdad en la relación de pareja.

Con lo que podemos decir, para dejar todo más claro que para que exista violencia doméstica debe concurrir una violencia física, psíquica o psicológica que produzca un agravio en la vida, integridad física o moral, en la libertad, en la libertad sexual, en la capacidad de decisión y/o en la tranquilidad de la víctima, y que la víctima sea referente a su autor, miembro del mismo núcleo familiar. (Ascendientes, descendientes, hermanos de naturaleza o de adopción, menores o incapaces que convivan con el autor o sea éste el sujeto que ejerza su potestad, cónyuge siempre que no sea susceptibles de ser víctimas de violencia de género). ART 173.2 DEL CP. También se tiene que apreciar habitualidad, definida como tal por proximidad temporal entre diversos actos violentos, independientemente de si son diferentes las víctimas o si ya han sido actos juzgados o no.

Con lo cual, son delitos de violencia doméstica:

1. Los recogidos en el artículo 173.2<sup>29</sup> de forma exclusiva.
2. Los recogidos en el artículo 153.2<sup>30</sup> por el que se eleva a delito las faltas

---

<sup>28</sup>El artículo se encuentra recogido en la Ley Orgánica 1/2004 que se localiza en el Anexo 1 del presente trabajo y en la siguiente página web <http://www.mcu.es/principal/docs/MC/Mujeres/LeyOrganica1-2004.pdf> (consulta 11 octubre 2013)

<sup>29</sup>Puede consultarse el presente artículo del Código Penal en la siguiente Página web: <http://noticias.juridicas.com/articulos/55-Derecho%20Penal/200505-36561312310521011.html> (consulta 11 octubre 2013)

(lesiones leves o maltrato, cuando las víctimas son las recogidas en el 173.2)

También hay que destacar que existen ciertos casos que se pueden incluir dentro de la violencia doméstica pero no entran dentro de la habitualidad. Es decir, el legislador ha previsto incluir en este término (Violencia Doméstica) a los delitos del 153.2 aun siendo conductas únicas y puntuales. (que recordemos eran lesiones o menoscabos constitutivos de falta que habían sido elevados a delito). Con dicha lesión, o menoscabo leve, vejación, etc... aun siendo un acto singular atenta o amenaza, e incluso lesiona la integridad moral de las víctimas, que recordemos pertenecen al mismo núcleo familiar que el agresor.

En cambio para que exista violencia de género debe concurrir una violencia física, psíquica o psicológica que produzca un agravio en la vida, integridad física o moral, en la libertad sexual, en la capacidad de decisión y/o en la tranquilidad de la víctima, y que la víctima sea respecto al autor del delito esposa, ex-esposa, pareja, ex-pareja (aun sin existir convivencia) o cualquier otra análoga relación de afectividad. (LO 1/2004-ART 1. APART 1)<sup>31</sup>. Y que esa violencia física/psíquica o psicológica exprese discriminación de la mujer, desigualdad o relación de poder de los hombres sobre las mujeres. (LO 1/2004 – ART 1. APART 3)<sup>32</sup>.

Con lo cual, son delitos de violencia de género:

1. El delito de violencia de género puede ser cualquier tipo delictivo contra las personas (homicidio, lesiones, amenazas) dónde coincida lo anteriormente expuesto.
2. Son, únicamente delitos de violencia de género, por tanto de forma exclusiva los tipos penales recogidos en los artículos 153.1<sup>33</sup> (por el que se eleva de falta a delito el maltrato de obra, o el menoscabo psíquico leve) y

---

<sup>30</sup>Ibidem

<sup>31</sup>El artículo se encuentra recogido en la Ley Orgánica 1/2004 que se localiza en el Anexo 1 del presente trabajo y en la siguiente página web <http://www.mcu.es/principal/docs/MC/Mujeres/LeyOrganica1-2004.pdf> (consulta 11 octubre 2013)

<sup>32</sup>Ibidem.

<sup>33</sup>Puede consultarse el presente artículo del Código Penal en la siguiente Página web: <http://noticias.juridicas.com/articulos/55-Derecho%20Penal/200505-36561312310521011.html> (consulta 11 octubre 2013).

148.4<sup>34</sup> (delito de lesiones agravado) del Código Penal en vigor.

Para verlo un poco más claro, pondré un ejemplo: un hombre mata a su mujer. No se trata de un delito de violencia de género exclusivo, sino de un delito de homicidio que ha sido susceptible a convertirse en otra figura delictiva especial teniendo en cuenta las figuras de los sujetos, tanto activo como pasivo.

En definitiva, son todos aquellos delitos en los que el objeto de protección sea los bienes jurídicos personales - fundamentales de la mujer - sobre los agravios de su marido, ex marido o pareja que conviva o haya convivido con ella.

### **3.1.1 LEY ORGÁNICA 1/2004 DE 28 DE DICIEMBRE.**

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, no sólo contempla medidas punitivas, sino que abre un camino claro para prolongar preventiva y asistencialmente el intervencionismo estatal. Con este propósito, avanza en la especificación de derechos, valores e intereses sociales, por un lado, y en el diseño de instrumentos regulativos orientados a realizar efectivamente esos fines, por otro. Este planteamiento continúa la línea de las políticas que de un modo más tibio abrieron los Planes de acción Estatales y de las Comunidades Autónomas, así como otros antecedentes legislativos estatales y, en particular la orden de protección. Estamos, según esto, ante una tendencia que apuesta claramente hacer frente al problema de la violencia de género no sólo desde el ámbito penal, lo cual lleva a dar mayor relevancia, a la prevención primaria y secundaria.

En este sentido, la Ley Orgánica 1/2004 incluye —junto a nuevas reformas de índole penal— medidas de protección a las víctimas y algunas pautas de intervención simbólica encaminadas a la erradicación de la violencia de género: educación, publicidad, etc. Con independencia de las opiniones que se puedan tener sobre aspectos concretos del contenido de la misma, esta alternativa parece la más adecuada para afrontar un problema de raíces complejas y soluciones que quizá desbordan la mera intervención penal. El objeto de la ley se desplaza inicialmente desde la violencia familiar o violencia doméstica, entendida en sentido amplio, a la violencia de género, esto es, a "la violencia que, como manifestación de la

---

<sup>34</sup>Ibidem

discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus, cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia" (artículo 1.1).

En virtud de una enmienda aprobada, durante su tramitación, se incorpora a las víctimas especialmente vulnerables entre los sujetos con una protección penal reforzada en relación con las amenazas y lesiones leves, que pasan a considerarse como delito cuando afecten "personas especialmente vulnerables que convivan con el autor —niños, ancianos o minusválidos--.

El objeto de la ley es la violencia de género, ámbito en el que busca intervenir — según se declara en la misma— para la realización valores de igualdad y con el fin de acabar con la violencia contra las mujeres ejercida en las relaciones de pareja con base en una situación de desigualdad y asimetría de poderes entre el hombre y la mujer. Como se ha dicho, es una ley de "igualdad promocional " y en ese sentido es una ley intervencionista, que desarrolla funciones regulativas de índole social y penal para la realización de esos fines de prevención orientada a la erradicación de la violencia de género y/o a la protección de las víctimas y para hacer efectivos los valores de igualdad entre el hombre y la mujer. Este planteamiento ha chocado con críticas importantes sobre la crisis de la generalidad de las normas que conlleva la opción regulativa de dar un tratamiento jurídico/penal diferenciado en función del sexo del agresor y de la víctima en los supuestos de violencia familiar. Frente a ellas se recuerda la obligación del Estado de intervenir con todos sus medios para promover la igualdad real de las mujeres, lo cual puede justificar en algunos casos las discriminaciones positivas y en otros requerir intervenciones más radicales para remover atavismos como los que sustentan las agresiones contra las mujeres. Al ser esta situación de discriminación la que sustenta la violencia de género no sólo está justificada, sino que resulta ineludible la intervención de los poderes públicos para acabar con una situación de vulnerabilidad social que tiene consecuencias trágicas para muchas mujeres. Sería precisamente esa situación de vulnerabilidad social la que justifica la intervención activa de los poderes públicos incluyendo la agravación los tipos penales y el resto de medidas preventivas, ya que la violencia ejercida contra la mujer representaría un "desvalor" adicional.

En otro orden de cosas, la redefinición del objeto de la Ley sintoniza con una vieja

reivindicación de las organizaciones de mujeres que habían percibido con escepticismo un desarrollo legislativo que a fuerza de intentar profundizar en la protección de las víctimas de la violencia familiar había acabado por desdibujar los perfiles de violencia de género de la violencia familiar o doméstica. Aunque desde múltiples perspectivas se ha puesto de manifiesto que la violencia familiar es claramente violencia de género. Sin embargo, el desarrollo legislativo se había quedado en la pura extensión del ámbito subjetivo de los tipos penales referidos a la violencia familiar o doméstica perdiéndose completamente la perspectiva de género.

En mi opinión, el problema no radicaba tanto en la extensión del ámbito de protección subjetiva referido a la violencia familiar, sino en el hecho de que se desdibujasen los perfiles de género de la violencia familiar. En este sentido, el legislador con su pretensión de enfatizar la perspectiva de género confunde los términos y presenta como la violencia de género una de las manifestaciones específicas de la misma: la violencia de género "familiar o doméstica". Lo cual, ciertamente, puede dar lugar a confusiones conceptuales, pero en el fondo, quizá, hemos de convenir que "los conceptos son más importantes por lo que hacen que por lo que significan"

La otra gran novedad de la Ley Orgánica 1/2004 tiene que ver con una clara apuesta por superar los límites de los mecanismos tradicionales de control social e ir avanzando hacia formas más eficaces de prevención primaria, secundaria y terciaria.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la violencia de género representa un claro exponente en este sentido, aunque muchos de los rasgos que la definen ya se empezaba a vislumbrar en los Planes de Acción, estatales y autonómicos; las legislaciones de "protección integral" de algunas Comunidades Autónomas; y, sobre todo, en los supuestos límite de la prevención y el control negativo en la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las Víctimas de Violencia Doméstica. Este conjunto de normas y, en particular, la Ley Orgánica 1/2004, recogen planteamientos y formas de intervención preventiva primaria, secundaria y terciaria.

La prevención primaria operaría directamente sobre los sistemas sociales mediante políticas públicas o campañas de los movimientos sociales orientadas a cambiar las condiciones sociales y políticas a partir de las que se genera la violencia familiar y de

género. La intervención primaria supone según esto, la exigencia de desarrollar iniciativas tendentes a transformar la sociedad en sentido amplio. Para ello habría de desarrollarse políticas y acciones dirigidas a incidir en los factores de poder y culturales sobre los que se asienta la violencia de género, empezando por la educación, pero tendiendo a englobar todos los factores de riesgo genéricos — económicos, Ideológicos, culturales, legales, familiares, etc.— que promueven la violencia social, por una parte y las asimetrías de poder y la desigualdad entre hombres y mujeres, por otra , sobre las que crece la violencia contra la mujer.

La prevención primaria busca en última instancia cambiar la estructura social para erradicar la violencia de género. Son, precisamente. las medidas preventivas primarias de la Ley las que han llamado más la atención, a pesar de las limitaciones que supone su inclusión en ámbitos tan específicos y con un alcance tan reducido. En este sentido, la Ley Orgánica 1/2004 hace especial hincapié en la sensibilización ciudadana en torno a los valores de igualdad y democracia: las políticas educativas y al control de los mensajes publicitarios. Así, el artículo 2.a) establece como uno de los principios rectores de la Ley el de "fortalecer las medidas de sensibilización ciudadana de prevención, dotando a los poderes públicos de instrumentos eficaces en el ámbito educativo, servicios sociales, sanitario, publicitario y mediático"<sup>35</sup>.

De entrada, la Ley, parece asentarse sobre la creencia de que sin una transformación radical de la estructura social no será posible acabar con la violencia de género.

En ese sentido, ya en su artículo 3 prevé la puesta en marcha de un Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género orientado, entre otros aspectos a introducir en el escenario social "las nuevas escalas de valores basadas en el respeto a los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el Ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia, todo ello desde la perspectiva de las relaciones de género"<sup>36</sup>. En la misma línea, en relación a las políticas educativas, la Ley insiste en que la formación en el respeto a la igualdad entre hombres y mujeres

---

<sup>35</sup>El artículo se encuentra recogido en la Ley Orgánica 1/2004 que se localiza en el Anexo 1 del presente trabajo y en la siguiente página web <http://www.mcu.es/principal/docs/MC/Mujeres/LeyOrganica1-2004.pdf> (consulta 14 octubre 2013).

<sup>36</sup>Ibidem.

debe ser uno de los fines del sistema educativo español (artículos 4-9)<sup>37</sup>. También le da una importancia fundamental a los mensajes publicitarios, con respecto a los cuales, tras recordar que se considerará ilícita la publicidad que utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio, establece obligaciones de control negativo encaminadas a hacer efectivos esos derechos por parte de las Administraciones públicas, a la par que se faculta a las instituciones competentes y a las asociaciones que trabajen en favor de la igualdad para solicitar la retirada de anuncios y campañas que contravengan tales valores (artículos 11-12)<sup>38</sup>. En lo que se refiere a los medios de comunicación, la Ley Orgánica 1/2004 busca la autorregulación, si bien establece tajantemente que en última instancia "Las Administraciones Públicas velarán por el cumplimiento estricto de la legislación en lo relativo a la protección ,y salvaguarda de los derechos fundamentales, con especial atención a la erradicación de conductas favorecedoras de situaciones de desigualdad de las mujeres en todos los medios de comunicación social, de acuerdo con la legislación vigente". (artículos 13-14)<sup>39</sup>. La importancia de los medios de comunicación y la publicidad en la realización de fines de prevención primaria quizá debiera de haber merecido un mayor alcance protector a partir de la articulación de mediaciones normativas y políticas orientadas a la realización de funciones promocionales.

Si bien estos fines de prevención primaria deben ser vistos como un importante cambio en los planteamientos y un decidido avance en la lucha por la erradicación de la violencia de género familiar, lo cierto es que la LO 1/2004, por un lado se queda corta, y por otro, concreta más bien poco al respecto. Quizá porque se piensa que una vez sentados los objetivos y los fines sociales, las políticas públicas orientadas a su realización se pueden desarrollar a partir de otros instrumentos legislativos o programas y políticas de intervención. Obviamente esto es correcto, pero hay que dejar bien sentado que ello supondrá contar con recursos efectivos y que en ese sentido hubiese sido deseable apuntalar mayores asideros en esta Ley para hacer "exigible" el desarrollo efectivo de las políticas adecuadas necesarias para la realización plena de los fines y valores sociales cuya protección efectiva establece la LO 1/2004.

La prevención secundaria se articularía a partir de factores de riesgo específicos

---

<sup>37</sup>Ibidem.

<sup>38</sup>Ibidem.

<sup>39</sup>Ibidem.

detectados a través de la investigación y la praxis y los mecanismos de intervención se dirigirían directamente a los sujetos involucrados en situaciones de violencia. La detección precoz de las situaciones de riesgo por parte de profesionales sociales — educadores, personal sanitario, asistentes sociales, psicólogos, etc.— y jurídicos — jueces, abogadas y abogados, fiscales, policías y forenses— estaría dirigida a hacer disminuir el impacto de los factores específicos de riesgo mediante su "detección precoz y una intervención efectiva inmediata" . A este respecto, se establecen medidas de sensibilización e intervención en el ámbito sanitario para optimizar la detección precoz, la asistencia y la rehabilitación de la mujer en las situaciones de violencia de género, regulándose incluso la constitución de una Comisión específica contra la violencia de género en el marco del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de la Salud, con fines de coordinación y supervisión sobre los objetivos y programas establecidos en el artículo 15 a los que he hecho referencia.

El Título Segundo de la Ley, sintoniza perfectamente con la lógica promocional de la misma, recordando genéricamente los derechos de las mujeres víctimas de la violencia doméstica al tiempo que establece las obligaciones de los poderes públicos: en orden a la garantía y prestación de los derechos a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica para las mujeres víctimas de la violencia de género (Capítulo I, artículos 17-20). También contempla algunas medidas específicas relacionadas con los derechos laborales y las prestaciones de la Seguridad social (Capítulo II, artículos 21-23) y los derechos de las funcionarias (Capítulo III, artículos 24-26). Así como medidas y políticas orientadas a asegurar la realización de los derechos a una prestación social adecuada y el acceso a la vivienda o residencias públicas (Capítulo IV, artículos 27-28). En este sentido, todos los derechos, tanto negativos como los positivos, recogidos en este capítulo dan lugar al surgimiento de obligaciones para los poderes públicos.

Pero la intervención frente a la violencia de género sigue teniendo todavía en esta Ley una vertiente penal. Es más, podría decirse que es fundamentalmente penal a tenor del peso que la respuesta punitiva y la protección preventiva jurídico -penal tiene en la LO 1/2004. Al respecto, como hemos visto más arriba, es de destacar que: se endurecen las penas contra los agresores con carácter general, en el caso de las lesiones se introduce un tipo agravado con una pena de dos a cinco años "si la víctima fuere o hubiere sido esposa, o mujer que estuviere o hubiere estado ligada al autor por una análoga relación de afectividad, aun sin convivencia o si la víctima fuera una

persona especialmente vulnerable que conviva con el autor" (artículo 148 CP 4º-5º, modificado por artículo 36 de la LO 1/2004). Del mismo modo, es remarcable el hecho de que las coacciones leves y las amenazas leves se castigan ahora como delito, pudiendo sancionarse con pena de prisión de seis meses a un año cuando la víctima sea una de las personas consideradas más arriba (artículos 171 4-6. 172.2 CP reformados por los artículos 38 y 39 de la LO 1/2004). Además, cuando el Juez o Tribunal lo estime adecuado al interés del menor o incapaz se extiende como pena accesoria en estos supuestos la inhabilitación para el ejercicio de patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento hasta cinco años a nuevos tipos. También el artículo 153 CP, que experimenta una nueva reforma, incrementa ligeramente la pena, pasándose de una pena de prisión de tres meses a un año a la de seis meses a un año en los supuestos de violencia de género que impliquen menoscabo psíquico o una lesión no definidos como delito, o cuando se golpee o maltrate de obra sin causar lesión (reformado por el artículo 37 de la LO 1/2004). Igualmente contribuye a este refuerzo punitivo el hecho de que el incumplimiento de una medida cautelar o medida de seguridad incluida en las prohibiciones del artículo 44 CP u otra de la misma naturaleza lleve aparejado una pena de seis meses a un año de prisión en los supuestos de violencia familiar y de género (artículo 168.2 CP reformado por el artículo 40 de la LO 1/2004).

En definitiva estamos, ante un paso más en la línea del reforzamiento de la reacción punitiva, que se sumaría por otro lado a los ya dados en este sentido en las reformas sustantivas que se habían producido a lo largo del año anterior 2003.

Como puede apreciarse, la Ley Orgánica 1/2004 ha persistido en la línea del reforzamiento de la reacción punitiva en los supuestos de violencia familiar y de género que se había avanzado con las reformas legislativas precedentes. Pero también ha abierto espacios importantes para la intervención preventiva frente a la violencia de género y en particular, para la protección de las víctimas ante situaciones de riesgo. Un componente sustancial de la intervención preventiva sigue teniendo como soporte las instancias judiciales —jurídico-penales, principalmente, pero también civiles o laborales— y policiales. Desde el punto de vista de la protección de la víctima, el capítulo IV del Título V de la Tutela judicial, recuerda la necesidad de considerar la aplicación de medidas cautelares y desarrolla nuevas medidas de protección y seguridad tendentes a anticiparse preventivamente para una protección efectiva de la víctima. También aquí puedo hablar de una clara extensión, "anticipatoria" en este

caso, del sistema penal a partir de medidas cautelares y de seguridad que operan en función de una situación de riesgo y que suponen una clara medida privativa de derechos.

Una vez apuntadas las tendencias reseñadas hay que subrayar además, que junto a la agravación de la reacción penal se ha apostado claramente por modular la reacción punitiva en función de circunstancias contextuales y subjetivas. Al respecto, la Ley Orgánica 1/2004 ha mantenido como pena alternativa la de trabajos en beneficio de la comunidad y atendiendo a las circunstancias del autor y la realización del hecho se puede imponer la pena inferior en grado. En general, la tendencia a modular la pena en función de las circunstancias del autor y a impulsar medidas alternativas y fórmulas encaminadas a la reinserción social de los agresores es un dato sobresaliente en la nueva normativa. Esta novedad, por un lado, obligará a especializar la administración penitenciaria y a crear programas específicos de tratamiento y a tener en cuenta y coordinar actuaciones de las Administraciones públicas competentes, y por otro, es claro que abre espacios de discrecionalidad importantes tanto en la decisión judicial como en la ejecución penal.

Por lo demás, también está entre los objetivos manifiestos de la Ley Orgánica 1/2004 la coordinación y optimización de los recursos disponibles y la necesidad de ir aquilatando una respuesta cada vez más compleja mediante la existencia de mecanismos adecuados a fines de prevención y protección integral. Con esta finalidad se crea, por un lado, una jurisdicción especializada de violencia de género, con órganos judiciales, fiscales, equipos forenses y, en su caso, equipos psico-sociales encargados de hacer efectiva una regulación protectora, preventiva y punitiva que exige cada vez decisiones más complejas y abiertas, y por otro, se fomenta la formación específica de los operadores buscando más eficacia en el ejercicio de sus funciones –en particular, las de atención y protección de la víctimas—, así como hacer posible la coordinación y el diálogo entre todos los organismos y operadores jurídicos y sociales involucrados en las tareas de protección y erradicación de la violencia de género.

La reorientación del modelo de control social no sólo afecta a las fórmulas de intervención positiva que tienden al tratamiento y rehabilitación de los transgresores y a la tutela judicial. La Ley Orgánica 1/2004 amplía todavía más el capítulo de las medidas cautelares orientadas a proteger a la víctima que se habían venido

desarrollando en las reformas anteriores. Es lógico si tenemos en cuenta que se trata de una Ley de Protección Integral. La política criminal que se impulsa como consecuencia de ese hincapié en la prevención implica el desarrollo de formas de intervención y de protección de la víctima que tiendan a anticiparse a la violencia de género más que a responder retributivamente a las agresiones. De la misma manera que se desarrollan políticas orientadas a la detección preventiva de este fenómeno, también se incide de manera significativa en las medidas cautelares de carácter jurídico-penal, y también en menor medida civiles y regulativas.

Además de las medidas de protección y seguridad previstas en el capítulo IV del Título V, bajo la rúbrica "Medidas judiciales de protección y de seguridad de las víctimas", que "serán compatibles con cualesquiera de las medidas cautelares y de aseguramiento que se pueden adoptar en los procesos civiles y penales" (artículo 61.1)<sup>40</sup> se establece la obligatoriedad para "el Juez competente, de oficio o a instancia de las víctimas, de los hijos, de las personas que convivan con ellas o se hallen sujetas a su guarda o custodia, del Ministerio Fiscal o de la Administración de la que dependan los servicios de atención a las víctimas o su acogida" de "pronunciarse en todo caso sobre la pertinencia de la adopción de las medidas cautelares y de aseguramiento contempladas en este capítulo, determinando su plazo, si procediera su adopción "en todos los procedimientos relacionados con la violencia de género (artículo 61.2)<sup>41</sup>.

Más concretamente, los artículos 63 y siguientes de la Ley Orgánica 1/2004 recuerdan medidas cautelares ya existentes, que se amplían o adaptan competencialmente para los supuestos de violencia de género, y se añaden otras nuevas a imponerse preventivamente, como medidas de protección y seguridad, a los inculcados en este tipo de procesos. De esta manera, además de mantenerse la Orden de protección, se introducen o refuerzan otras medidas de prevención y seguridad como la protección de datos y las limitaciones a la publicidad (artículo 63); salida del domicilio, alejamiento o suspensión de las comunicaciones (artículo 64); suspensión de la patria potestad o la custodia de menores (artículo 65); suspensión del régimen de visitas (artículo 66); suspensión del derecho a la tenencia, porte y uso de arma (artículo 67).

---

<sup>40</sup>Ibidem.

<sup>41</sup>Ibidem

Se trata de formas de prevención terciaria, penales y no penales, que deben desplegarse cuando la violencia de género se ha puesto de manifiesto mediante agresiones físicas, verbales o psicológicas o un contexto de violencia habitual que aflora públicamente —bien porque existe denuncia o a través de los mecanismos sociales e institucionales desarrollados para su detección y comunicación. La prevención terciaria en parte se apoya directamente en el sistema penal, pero llega más allá del mismo y desborda la mera respuesta punitiva —retributiva. La prevención terciaria tiene como objetivos reducir o eliminar el riesgo de que se desencadenen nuevas agresiones o que se den nuevos pasos en la espiral de violencia que suele caracterizar estos procesos llegando a producir graves daños psicológicos o físicos en la víctima o en otras personas de su entorno afectivo o incluso su muerte.

En definitiva, puede decirse que estamos, ante un modelo que habría evolucionado considerablemente con respecto al sistema jurídico de control tradicional. Con cambios desiguales y respondiendo a expectativas y valores no sólo diversos, sino a veces enfrentados, los sistemas punitivos actuales han ido expandiéndose y articulándose a partir de políticas criminales que buscan la anticipación y la prevención.

También ha ocurrido así en el ámbito de control y la prevención terciaria de la violencia de género, en torno al que se ha centrado mi análisis. A partir de los mismos emergerá un modelo de intervención desigual, a veces no del todo coherente, pero que apunta a la articulación de un sistema de control e integración social construido a partir del modelo de la gestión de los riesgos. En algunos casos, este cometido se articulará desde el propio sistema penal y, en otros casos se vinculará a la lógica integradora del Estado social. Además, este modelo se diversificará desarrollándose de un modo desigual según los niveles de intervención preventiva.

### **3.1.2 LEY 7/2012 DE 23 DE NOVIEMBRE DE LA GENERALITAT.**

El marco normativo que encuadra la aprobación de la ley 7/2012 viene dado por la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, que ya dedicaba en su capítulo IV parte de su articulado a establecer medidas dirigidas a la erradicación de la violencia de género.

A nivel estatal, las normas que regulan esta materia son, de un lado, la Ley1/2004

de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género (anteriormente comentada en el apartado 3.1.1) y, de otro, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (también comentada en el apartado 2.2).

Tras la aprobación de estas Leyes, muchas Comunidades decidieron elevar a rango de ley las políticas que en esta materia venían prestando.

En este contexto, la Comunidad Valenciana aprueba esta Ley Integral contra la Violencia sobre la Mujer cuyo objetivo último, tal y como se desprende de su preámbulo, es lograr la erradicación de cualquier tipo de violencia que tenga su fundamento último en la condición de mujer.

Contempla para ello, una serie de actuaciones que intentan responder a las necesidades de las mujeres y niñas víctimas de violencia física, psíquica y/o sexual, también otras medidas que afectan al ámbito laboral y que pretenden fomentar la independencia de la mujer y la efectiva igualdad entre hombres y mujeres.

La Ley dedica el Título Preliminar a las definiciones de todos los elementos que integran el contenido esencial de esta norma: el concepto de violencia sobre la mujer y su tipología (física, sexual, psicológica o económica), el concepto de agresor, ámbito de aplicación y principios rectores (tales como la inmediatez, la especialización, la transversalidad o la sensibilización).

El Título I contempla los derechos de las víctimas de la violencia, que son, entre otros, los siguientes:

- Información.
- Protección efectiva
- Atención integral y especializada
- Asistencia jurídica gratuita
- Asistencia sanitaria
- Intimidad y privacidad

- Indemnizaciones por causa de muerte (para los hijos menores o ascendientes
- dependientes)
- Acceso a una vivienda (acceso preferente a viviendas de protección pública).

A continuación, se prevén, en el título II, una serie de medidas para ser puestas en práctica por la Generalitat con el fin de hacer frente a la violencia sobre la mujer. Son un total de nueve grupos de medidas, que se exponen a lo largo de nueve capítulos.

#### 1. Medidas de prevención, en diversos ámbitos:

En el ámbito educativo: eliminación de prejuicios y prácticas basadas en la desigualdad, elaboración de estudios que permitan conocer la realidad de este fenómeno, etc.

- De prevención de conductas violentas: programas de reeducación de hombres con problemas de control de violencia sobre la mujer, entre otros.
- En el ámbito laboral: planes y convenios con las empresas que incluyan medidas de contratación preferente, medidas de inclusión de las víctimas en los programas de inserción laboral y aquellas que se dirijan a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual hacia la mujer.

2. Medidas de sensibilización: sobre la publicidad, en medios de comunicación y en el ámbito laboral.

La Generalitat apoyará a las asociaciones, fundaciones y otras instituciones dedicadas a la prevención de la violencia contra la mujer y al amparo y asistencia de las víctimas.

Con respecto a la actuación sobre los medios de comunicación, en virtud del artículo 34, la Generalitat promoverá una guía de estilo periodístico que garantice que el tratamiento de las noticias de esta índole sea adecuado mostrando un claro rechazo y contribuyendo a paliar o a resolver el problema. Asimismo, se promoverá que se añada información sobre los distintos recursos de prevención, asistencia y protección existentes en la Comunidad Valenciana y que guarden relación con el hecho difundido.

3. Investigación: elaboración de estudios e investigaciones que permitan conocer la realidad actual de este fenómeno, los factores socioculturales que lo sustentan, sus consecuencias y analizar qué estrategias resultan idóneas para su prevención y erradicación.

4. Formación y especialización de los agentes implicados: se impulsará la formación continua en esta materia del personal al servicio de la administración, prestando especial importancia a las profesiones del ámbito judicial, educativo, sociosanitario y policial.

5. Detección y atención a las víctimas de la violencia sobre la mujer. En este punto, se prevé la obligación de comunicar la detección de los casos de violencia sobre la mujer para aquellos que, por el ejercicio de su cargo o profesión estén en contacto con víctimas de este delito.

6. Medidas en el ámbito jurídico:

- Garantías de protección y seguridad. Durante la tramitación de los procedimientos judiciales, se velará porque las instalaciones permitan evitar el contacto entre la víctima y el agresor y se fomentará el uso de videoconferencia siempre que sea posible. Asimismo, se proporcionará seguridad a las víctimas que se encuentren en una situación especial de riesgo a través de sistemas específicos basados en medios tecnológicos que permitan, por ejemplo, su localización inmediata.
- Garantías de acceso a la justicia. La Generalitat instará la creación de juzgados de la violencia sobre la mujer territorializados así como de otros órganos judiciales y secciones de la fiscalía especializados en la materia.

Además, las víctimas tendrán derecho a la asistencia jurídica gratuita especializada en los términos establecidos en la legislación vigente.

7. Medidas en el ámbito policial. En este capítulo se contemplan medidas como los Acuerdos de cooperación y colaboración con las corporaciones locales, destinados a abordar el problema en sus distintas fases: atención de emergencia, investigación, seguimiento y protección, pudiéndose crear órganos de coordinación y de seguimiento de su cumplimiento.

8. Garantías de atención psicosocial. La asistencia psicosocial será gratuita para las víctimas. Además se otorgarán ayudas económicas inmediatas para atender a las necesidades más urgentes de las víctimas en supuestos de emergencia. La regulación de su concesión se determinará reglamentariamente.

9. La Personación de la Generalitat. La Generalitat ejercerá la acción popular en todos los procedimientos penales que se sigan por delitos de violencia sobre la mujer con resultado de muerte, así como en los casos en los que se genere alarma social o se produzcan lesiones graves o invalidantes.

La Ley contempla, a continuación, la Red de Asistencia Social Integral a las Víctimas de Violencia sobre la Mujer, cuyos servicios serán gratuitos y comprenderán servicios de régimen ambulatorio (centros de mujer, servicios de atención telefónica permanente y oficinas de atención a las víctimas de delito) y servicios de régimen residencial (centros de emergencia, de recuperación integral y viviendas tuteladas).

Por último, en relación al régimen competencial de la presente Ley, el título IV, prevé que la Generalitat será la administración encargada de dirigir las políticas encaminadas a erradicar la violencia que se ejerce contra las mujeres y podrá suscribir acuerdos de colaboración con las administraciones e instituciones implicadas en su erradicación.

En este sentido, establece, recabará de las entidades locales la asistencia necesaria para el cumplimiento de las actuaciones previstas en esta Ley y, formalizará con ellas, las instrucciones, protocolos y acuerdos que procedan.

## **3.2. UN ANÁLISIS SOBRE LOS SUPUESTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DURANTE 2011 y 2012 (ESTADÍSTICA)**

### **3.2.1 ESTADÍSTICAS Y ANÁLISIS AÑO 2011.**

En 2011 número total de víctimas de violencia de género inscritas en el Registro durante 2011 fue de 32.242 mujeres y el de víctimas de violencia doméstica 7.744 personas.

La tasa de víctimas de violencia de género inscritas en el Registro en 2011 fue de 155,7 por cada 100.000 mujeres.

Según el Registro el número total de personas denunciadas por violencia doméstica

durante 2011 fue de 5.632 personas

El total de víctimas de violencia de género con resultado de muerte fue de 61 mujeres.

A continuación haré un análisis de los datos de 2011 acompañándolos de diferentes gráficos y estadísticas.

Durante el año 2011 el total de personas registradas como víctimas de violencia de género o de violencia doméstica fue de 40.362. De éstas, 37.292 eran mujeres y 3.070 hombres.

**Víctimas y personas denunciadas en violencia de género o violencia doméstica según sexo**  
Valores absolutos  
Año 2011

<b>Violencia de género</b>	
Total Víctimas (mujeres)	32.242
Total Personas Denunciadas (hombres)	32.142
<b>Violencia doméstica</b>	
Total Víctimas	7.744
Hombres	2.863
Mujeres	4.881
Total Personas denunciadas	5.632
Hombres	4.289
Mujeres	1.343
Total Personas denunciadas y víctimas a la vez	376
Hombres	207
Mujeres	169

Tabla 1. Víctimas y personas denunciadas en violencia de género y domestica según sexo. Fuente: INE

### 3.2.1.1 VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO POR GRUPOS DE EDAD.

En 2011 se registraron 32.242 víctimas de violencia de género (mujeres) en los asuntos en los que se habían dictado medidas cautelares, y por grupos de edad, más

#### Víctimas de violencia de género por grupos de edad

Valores absolutos.  
Año 2011

	Número de víctimas
<b>TOTAL</b>	<b>32.242</b>
Menos de 18 años	571
De 18 a 19 años	1.055
De 20 a 24 años	4.115
De 25 a 29 años	5.074
De 30 a 34 años	5.813
De 35 a 39 años	5.477
De 40 a 44 años	4.249
De 45 a 49 años	2.737
De 50 a 54 años	1.476
De 55 a 59 años	700
De 60 a 64 años	396
De 65 a 69 años	270
De 70 a 74 años	146
75 y más años	163

de la mitad de las víctimas de violencia de género (el 50,8%) tenían entre 25 y 39 años.

Las tasas de víctimas en relación con la población total de mujeres alcanzaron su máximo en el tramo de edad de 20 a 24 años (320,3 víctimas por cada 100.000 mujeres de 14 y más años), seguido del intervalo entre 25 y 29 años (314,8).

Tabla 2. Víctimas de violencia de género por grupos de edad. Fuente: INE



Figura 1. Víctimas de violencia de género por grupos de edad. Fuente: INE

### 3.2.1.2 VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO POR LUGAR DE NACIMIENTO DE LA VÍCTIMA.

En 2011 se produjeron 32.242 víctimas de violencia de género, de las cuales 20.713 eran españolas y 11.529 nacieron en el extranjero. De las extranjeras, 3935 eran de origen europeo, 5506 de origen americano, 1888 de origen africano y 200 de origen asiático y de Oceanía.

#### Víctimas de violencia de género por lugar de nacimiento

Valores absolutos.

Año 2011

	Número de víctimas
<b>TOTAL</b>	<b>32.242</b>
Nacidos en España	20.713
Nacidos en el Extranjero	11.529
Europa	3.935
América	5.506
África	1.888
Asia y Oceanía	200

Tabla 3. Víctimas de violencia de género por lugar de nacimiento. Fuente: INE

Por lugar de nacimiento de la víctima, casi dos de cada tres víctimas habían nacido en España (el 64,2% del total). No obstante, la tasa de víctimas por cada 100.000 mujeres de 14 y más años fue el triple para las nacidas en el extranjero (381,6) que para las nacidas en España (117,1).

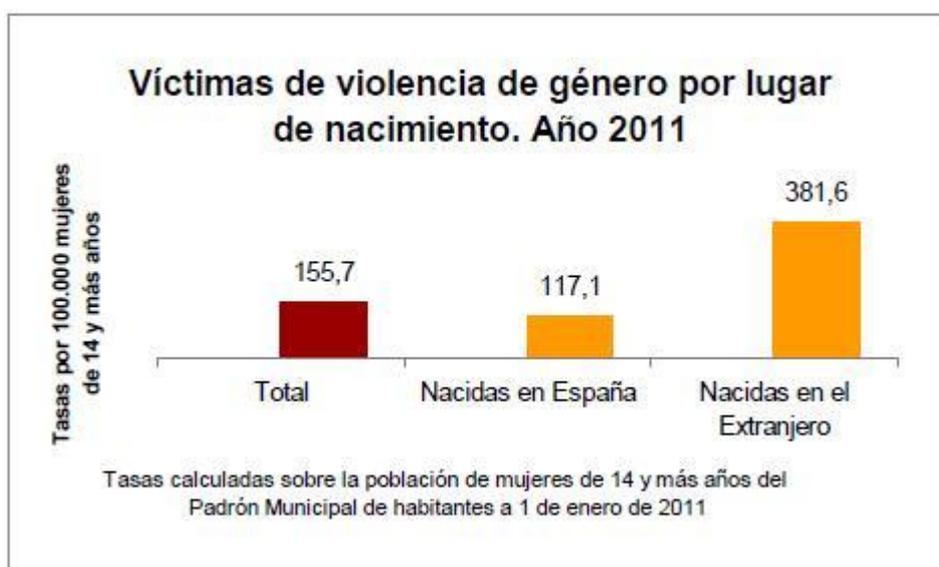


Figura 2. Víctimas de violencia de género por lugar de nacimiento. Fuente: INE

Dentro de las víctimas nacidas en el extranjero, las de África y América presentaron las tasas más elevadas, mientras que las de Asia y Oceanía registraron las más bajas.

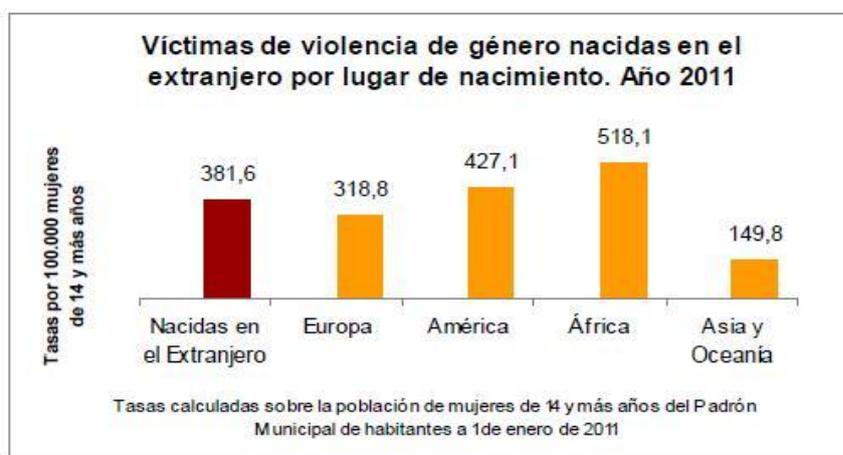


Figura 3. Víctimas de violencia de género nacidas en el extranjero. Fuente: INE

### 3.2.1.3 VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO POR COMUNIDADES Y CIUDADES AUTÓNOMAS EN LAS QUE SE HA INSCRITO EL ASUNTO.

Las comunidades autónomas en las que se registró un mayor número de víctimas de violencia de género fueron Andalucía (7.780), Comunitat Valenciana (4.438), Comunidad de Madrid (4.095) y Cataluña (3.552).

#### **Victimas de violencia de género por comunidades y ciudades autónomas en las que se ha inscrito el asunto**

Valores absolutos.

Año 2011

<b>TOTAL</b>	<b>32.242</b>
Andalucía	7.780
Comunitat Valenciana	4.438
Madrid, Comunidad de	4.095
Cataluña	3.552
Castilla-La Mancha	1.767
Castilla y León	1.626
Canarias	1.495
Galicia	1.368
Murcia, Región de	1.288
Balears, Illes	876
Aragón	850
Extremadura	773
País Vasco	662
Asturias, Principado de	603
Cantabria	405
Navarra, Comunidad Foral de	367
Rioja, La	188
Melilla	55
Ceuta	54

Tabla 4. Víctimas de violencia de género por Comunidades y Ciudades Autónomas en las que se ha inscrito el asunto. Fuente: INE

En términos relativos, Andalucía (214,3 víctimas por cada 100.000 mujeres de 14 y más años), Región de Murcia (211,1) y Comunitat Valenciana (199,3) presentaron las tasas más altas.

Por el contrario, País Vasco (67,4) y Galicia (105,3) fueron las comunidades con menores tasas de víctimas.

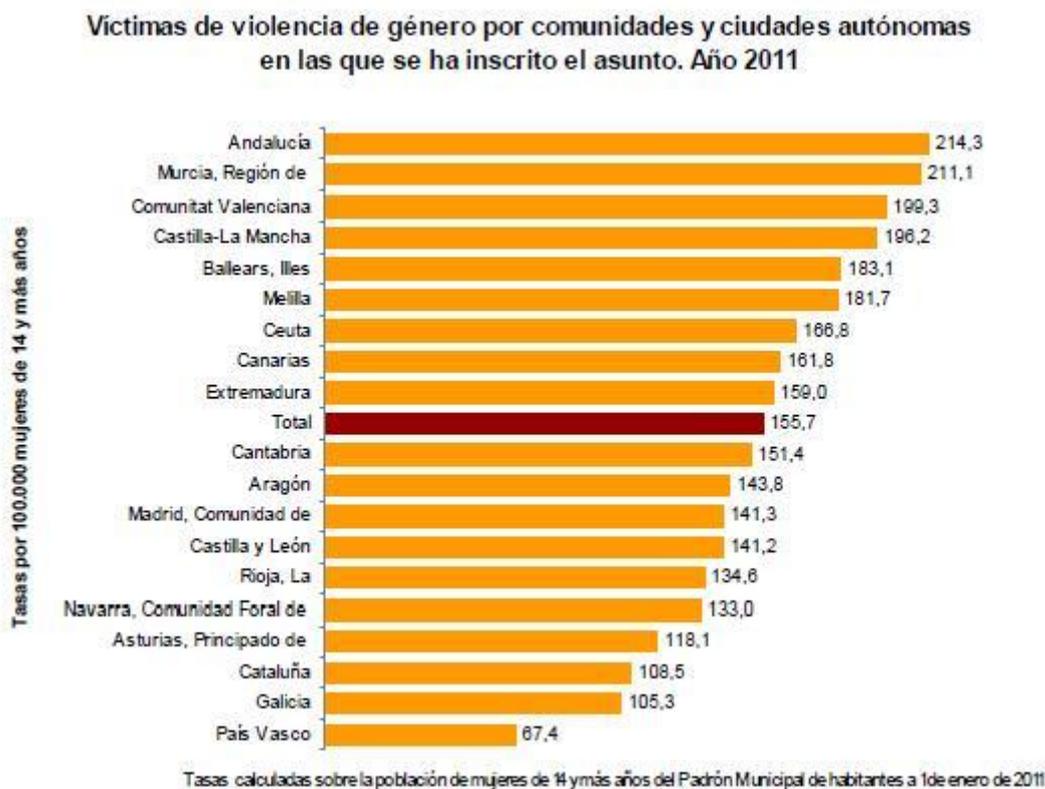


Figura 4. Víctimas de violencia de género por Comunidades y Ciudades Autónomas en las que se ha inscrito el asunto. Fuente: INE

### 3.2.1.4 TIPO DE RELACIÓN EXISTENTE ENTRE VÍCTIMA Y DENUNCIADO.

Atendiendo al tipo de relación existente entre la víctima y el denunciado, en el 28,4% de los casos la víctima y el denunciado eran cónyuges, y en el 7,2% ex cónyuges.

En el 24,0% mantenían una relación de pareja de hecho, en el 20,7% eran ex pareja de hecho, en el 7,1% la víctima era novia del denunciado y en el 10,7% de los casos ex novia. El 1,9% restante correspondía a parejas en proceso de separación.

### 3.2.1.5 DENUNCIADOS POR VIOLENCIA DE GÉNERO POR GRUPOS DE EDAD.

En el año 2011 hubo 32.142 hombres denunciados por violencia de género en los asuntos con medidas cautelares dictadas inscritos en el Registro a lo largo del año.

De los 25 a los 44 años se concentra el tramo con más hombres denunciados. (20.514 hombres)

### Denunciados por violencia de género según grupos de edad

Valores absolutos.  
Año 2011

	Número de denunciados
<b>TOTAL</b>	<b>32.142</b>
Menos de 18 años	71
De 18 a 19 años	537
De 20 a 24 años	2.776
De 25 a 29 años	4.398
De 30 a 34 años	5.565
De 35 a 39 años	5.555
De 40 a 44 años	4.996
De 45 a 49 años	3.504
De 50 a 54 años	2.017
De 55 a 59 años	1.156
De 60 a 64 años	677
De 65 a 69 años	391
De 70 a 74 años	239
75 y más años	260

Tabla 5. Denunciados por violencia de género según grupos de edad. Fuente: INE

El 63,8% de los denunciados se concentraron en las edades de 25 a 44 años. En términos relativos (tasas por cada 100.000 hombres de 14 y más años) las tasas más altas de denunciados correspondieron a esos mismos grupos de edad.



Figura 5. Denunciados por violencia de género por grupos de edad. Fuente: INE

### 3.2.1.6 DENUNCIADOS POR VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN SU LUGAR DE NACIMIENTO.

Casi dos de cada tres denunciados (65,1%) habían nacido en España. El total de los hombres denunciados en 2011 fue de 32.142 personas. De los cuales 20.914 eran de origen español y 11.228 de origen extranjero. De los extranjeros 3.790 eran europeos, 4.474 americanos, 2691 africanos y 273 asiáticos y de Oceanía.

#### Denunciados por violencia de género según lugar de nacimiento

Valores absolutos.

Año 2011

	Número de denunciados
<b>TOTAL</b>	<b>32.142</b>
Nacidos en España	20.914
Nacidos en el Extranjero	11.228
Europa	3.790
América	4.474
África	2.691
Asia y Oceanía	273

Tabla 6. Denunciados por violencia de género según lugar de nacimiento. Fuente: INE

La tasa de denunciados por cada 100.000 hombres de 14 y más años fue superior entre los nacidos en el extranjero (356,7) que entre los nacidos en España (124,9).



Figura 6. Denunciados por violencia de género según lugar de nacimiento. Fuente: INE

Dentro de los nacidos en el extranjero, las tasas más elevadas de denunciados correspondieron a los nacidos en América y África. Las más bajas se dieron entre los

nacidos en Asia y Oceanía.



Figura 7. Denunciados por violencia de género nacidos en el extranjero. Fuente: INE

### 3.2.1.7 DENUNCIADOS POR VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN COMUNIDADES Y CIUDADES AUTÓNOMAS EN LAS QUE SE HA INSCRITO EL ASUNTO.

Las Comunidades Autónomas en las que se registró un mayor número de denunciados por violencia de género fueron Andalucía (7.724), Comunitat Valenciana (4.433), Comunidad de Madrid (4.072) y Cataluña (3.549).

#### Denunciados por violencia de género según comunidades y ciudades autónomas en las que se ha inscrito el asunto

Valores absolutos.  
Año 2011

<b>TOTAL</b>	<b>32.142</b>
Andalucía	7.724
Comunitat Valenciana	4.433
Madrid, Comunidad de	4.072
Cataluña	3.549
Castilla-La Mancha	1.764
Castilla y León	1.629
Canarias	1.483
Galicia	1.370
Murcia, Región de	1.294
Baleares, Illes	872
Aragón	847
Extremadura	777
País Vasco	669
Asturias, Principado de	598
Cantabria	402
Navarra, Comunidad Foral de	363
Rioja, La	189
Ceuta	54
Melilla	53

Tabla 7. Denunciados por violencia de género según Comunidades y Ciudades Autónomas en las que se ha inscrito el asunto. Fuente: INE

En términos relativos, Andalucía (220,2 denunciados por cada 100.000 hombres de 14 y más años), Región de Murcia (209,9) y Comunitat Valenciana (204,0) presentaron las tasas más altas.

Por el contrario, País Vasco (72,4) y Cataluña (112,1) y Galicia (114,8) fueron las comunidades con menores tasas de denunciados.



Figura 8. Denunciados por violencia de género según Comunidades y Ciudades Autónomas en las que se ha inscrito el asunto. Fuente: INE

### 3.2.1.8 INFRACCIONES PENALES.

En 2011 se registraron 38.219 infracciones penales imputadas a los denunciados de asuntos de violencia de género inscritos durante ese año. El número medio de infracciones penales por denunciado fue de 1,2.

Del total de infracciones penales imputadas se contabilizaron 35.061 delitos y 3.158 faltas. Los delitos más frecuentes fueron los relativos a *Lesiones* (51,8% de los delitos), *Amenazas* (21,9%) y *Torturas y otros delitos contra la integridad moral* (15,0%)<sup>42</sup>.

---

<sup>42</sup>Los datos para este apartado han sido recopilados del Instituto Nacional de Estadística (INE). (consulta 17 octubre 2013)

### **3.2.1.9 MEDIDAS CAUTELARES.**

El total de medidas cautelares dictadas e inscritas en el Registro en asuntos de violencia de género durante 2011 fue de 98.159.

Atendiendo a la naturaleza de las medidas, el 75,8% fueron de carácter penal y el 24,2% de carácter civil.

Las medidas cautelares penales más frecuentes fueron la *prohibición de aproximarse a determinadas personas* (35,3% del total de medidas penales), la *prohibición de comunicarse con determinadas personas* (32,0%) y la *libertad provisional* (14,9%)<sup>43</sup>.

Entre las medidas cautelares civiles, las más frecuentes fueron la *determinación del régimen de custodia* (26,4% del total de medidas civiles), la *determinación del régimen de prestación de alimentos* (26,1%) y la *determinación del régimen de visitas* (23,8%).

### **3.2.1.10 VÍCTIMAS VIOLENCIA DOMÉSTICA SEGÚN SEXO Y EDAD.**

De las 7.744 víctimas en asuntos de violencia doméstica, el 63,0% fueron mujeres y el 37,0% hombres. Además un total de 376 personas figuran como denunciadas y víctimas a la vez.

El número total de víctimas de violencia doméstica fue mayor que el de personas denunciadas, con una relación de 1,4 víctimas por cada persona denunciada.

A diferencia de la violencia de género, la violencia doméstica afectó de manera más uniforme a todas las edades.

---

<sup>43</sup>Ibidem.

## Violencia de género y medidas para combatirla. Un análisis de la situación actual y una propuesta de mejora.

### Víctimas de violencia doméstica por sexo y grupos de edad

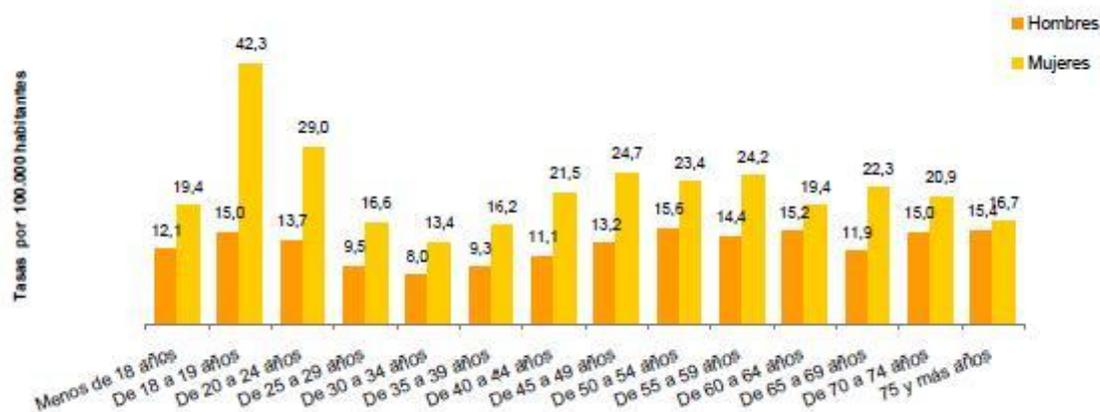
Valores absolutos

Año 2011

	Total	Hombres	Mujeres
<b>TOTAL</b>	<b>7.744</b>	<b>2.863</b>	<b>4.881</b>
Menos de 18 años	1.303	519	784
De 18 a 19 años	267	73	194
De 20 a 24 años	554	182	372
De 25 a 29 años	426	158	268
De 30 a 34 años	432	167	265
De 35 a 39 años	517	196	321
De 40 a 44 años	625	219	406
De 45 a 49 años	676	237	439
De 50 a 54 años	623	247	376
De 55 a 59 años	519	190	329
De 60 a 64 años	430	182	248
De 65 a 69 años	371	121	250
De 70 a 74 años	327	123	204
75 y más años	674	249	425

Tabla 8. Víctimas de violencias domestica por sexo y grupos de edad. Fuente: INE

### Víctimas de violencia doméstica por sexo y grupos de edad. Año 2011



Tasas calculadas sobre la población total de hombres y mujeres del Padrón Municipal de habitantes a 1 de enero de 2011

Figura 9. Víctimas de violencia domestica por sexo y grupos de edad. Fuente: INE

### 3.2.1.11 VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA SEGÚN SEXO Y LUGAR DE NACIMIENTO.

El 82,5% de las mujeres víctimas de violencia doméstica y el 87,0% de los hombres eran nacidos en España. Sin embargo, en términos relativos (tasas por 100.000 habitantes) se observa que los asuntos de violencia doméstica fueron más frecuentes entre las mujeres extranjeras (26,0) que entre las españolas (19,5).

En el caso de las víctimas masculinas, los nacidos en el extranjero presentaron tasas (10,9) ligeramente inferiores a los nacidos en España (12,5). Las tasas más elevadas de víctimas fueron las de América en el caso de los hombres y las de África en las mujeres.

## Víctimas de violencia doméstica según sexo y lugar de nacimiento

Valores absolutos

Año 2011

	Hombres	Mujeres
<b>TOTAL</b>	2.863	4.881
Nacidos en España	2.492	4.029
Nacidos en el Extranjero	371	852
Europa	134	282
América	148	386
África	78	163
Asia y Oceanía	11	21

Tabla 9. Víctimas de violencia domestica según sexo y lugar de nacimiento. Fuente: INE

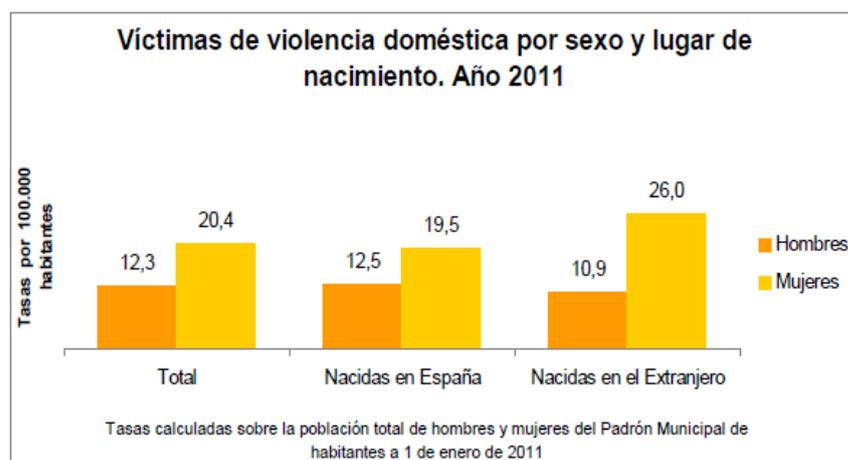


Figura 10. Víctimas de violencia domestica por sexo y lugar de nacimiento. Fuente: INE

En cuanto al lugar de origen de las personas extranjeras este es el gráfico:

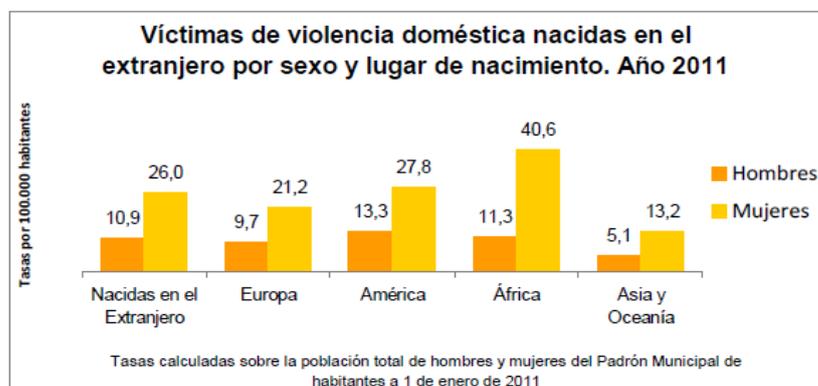


Figura 11. Víctimas de violencia domestica nacidas en el extranjero por sexo y lugar de nacimiento. Fuente: INE

### 3.2.1.12 VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN SEXO POR COMUNIDADES Y CIUDADES AUTÓNOMAS EN LAS QUE SE HA INSCRITO EL ASUNTO.

Las comunidades autónomas en las que se registraron las mayores tasas de víctimas (por cada 100.000 habitantes) de violencia doméstica fueron, en el caso de los hombres Cantabria (18,6), Principado de Asturias (15,4) y Andalucía (15,3).

En el caso de las mujeres, las mayores tasas se dieron en la ciudad autónoma de Melilla (34,0), Andalucía (26,8) y Cantabria (26,1).

Por el contrario, Illes Balears (7,2) y Melilla (7,5) fueron las comunidades con menores tasas de víctimas en el caso de los hombres, y Aragón (11,6) y Illes Balears (14,2), en el caso de las mujeres.

Atendiendo a las relaciones de las víctimas con las personas denunciadas, en el 36,8% de los casos las víctimas eran el padre o la madre de la persona denunciada, y en el 23,2% de los casos el hijo/a de la persona denunciada.

#### Víctimas de violencia doméstica según sexo, por comunidades y ciudades autónomas en las que se ha inscrito el asunto

Tasas por cada 100.000 habitantes  
Año 2011

	Víctimas <sup>1</sup>		
	Total	Hombres	Mujeres
<b>TOTAL</b>	<b>16,4</b>	<b>12,3</b>	<b>20,4</b>
Cantabria	22,4	18,6	26,1
Andalucía	21,1	15,3	26,8
Melilla	20,4	7,5	34,0
Murcia, Región de	19,7	14,8	24,7
Comunitat Valenciana	19,3	14,5	24,1
Rioja, La	17,0	14,2	19,8
Ceuta	17,0	14,2	19,9
Extremadura	16,9	12,5	21,3
Asturias, Principado de	16,9	15,4	18,3
Castilla y León	16,8	12,9	20,8
Galicia	16,5	12,3	20,5
País Vasco	16,3	13,3	19,1
Canarias	16,2	10,8	21,5
Castilla-La Mancha	15,4	11,3	19,6
Navarra, Comunidad Foral de	15,3	11,2	19,3
Cataluña	13,7	10,3	17,1
Madrid, Comunidad de	12,2	9,2	15,0
Balears, Illes	10,7	7,2	14,2
Aragón	10,3	8,9	11,6

Tabla 10. Víctimas de violencia doméstica según sexo, por Comunidades y Ciudades Autónomas en las que se ha inscrito el asunto. Fuente: INE

### 3.2.1.13 PERSONAS DENUNCIADAS POR VIOLENCIA DOMÉSTICA SEGÚN SEXO Y GRUPOS DE EDAD.

Del total de 5.632 personas denunciadas en asuntos de violencia doméstica, el 76,2% fueron hombres y el 23,8% mujeres. Por edad, tres de cada cuatro personas denunciadas tenían menos de 45 años.

#### Personas denunciadas por violencia doméstica según sexo y grupos de edad

Valores absolutos  
Año 2011

	Total	Hombres	Mujeres
<b>TOTAL</b>	<b>5.632</b>	<b>4.289</b>	<b>1.343</b>
Menos de 18 años	272	212	60
De 18 a 19 años	287	247	40
De 20 a 24 años	726	558	168
De 25 a 29 años	696	533	163
De 30 a 34 años	801	592	209
De 35 a 39 años	816	606	210
De 40 a 44 años	755	571	184
De 45 a 49 años	584	445	139
De 50 a 54 años	347	265	82
De 55 a 59 años	144	104	40
De 60 a 64 años	99	74	25
De 65 a 69 años	44	36	8
De 70 a 74 años	23	17	6
75 y más años	38	29	9

Analizando las tasas por cada 100.000 personas, se observa que el mayor número de personas denunciadas se concentró en las edades de 18 a 24 años para los hombres y de 20 a 44 años para las mujeres.

Tabla 11. Personas denunciadas por violencia doméstica según sexo y grupos de edad.  
Fuente: INE



Figura 12. Personas denunciadas por violencia doméstica según sexo y grupos de edad. Fuente: INE

### 3.2.1.14 PERSONAS DENUNCIADAS POR VIOLENCIA DOMÉSTICA SEGÚN SEXO Y LUGAR DE NACIMIENTO.

El 72,7% de las mujeres y el 82,8% de los hombres denunciados en casos de violencia doméstica habían nacido en España.

Si se observa la tasa por cada 100.000 personas de 14 y más años, la de mujeres nacidas extranjeras (12,1) fue más del doble que la de las denunciadas nacidas en España (5,5).

En el caso de los hombres, la tasa para los nacidos en el extranjero (23,4) fue superior a la de los nacidos en España (21,2).

Las tasas más elevadas de personas denunciadas fueron las de África, tanto en el caso de hombres (31,2), como de mujeres (21,1).

#### Personas denunciadas por violencia doméstica según sexo y lugar de nacimiento

Valores absolutos

Año 2011

	Hombres	Mujeres
TOTAL	4.289	1.343
Nacidos en España	3.551	977
Nacidos en el Extranjero	738	366
Europa	219	93
América	299	192
África	202	77
Asia y Oceanía	18	4

Tabla 12. Personas denunciadas por violencia doméstica según sexo y lugar de nacimiento.  
Fuente: INE



Figura 13. Personas denunciadas por violencia doméstica según sexo y lugar de nacimiento. Fuente: INE

En cuanto al lugar de origen de las personas extranjeras este es el gráfico:

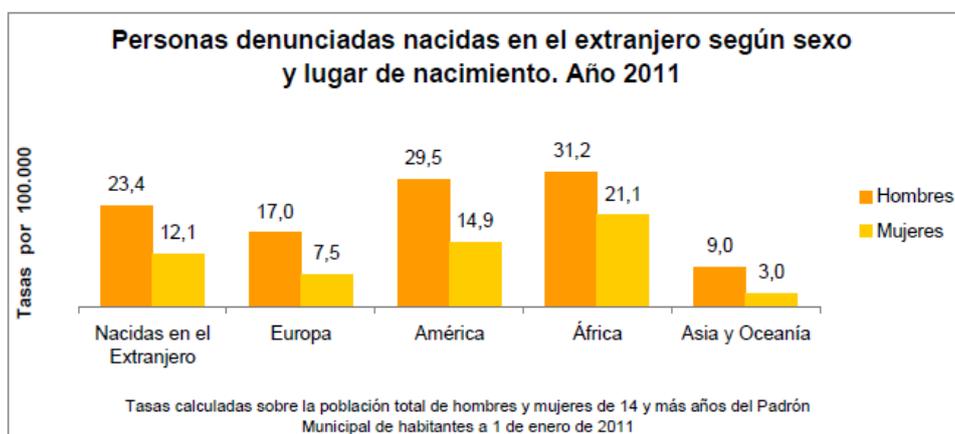


Figura 14. Personas denunciadas nacidas en el extranjero según sexo y lugar de nacimiento. Fuente: INE

### 3.2.1.15 PERSONAS DENUNCIADAS POR VIOLENCIA DOMÉSTICA SEGÚN SEXO POR COMUNIDADES Y CIUDADES AUTÓNOMAS EN LAS QUE SE HA INSCRITO EL ASUNTO.

Las comunidades autónomas en las que se registraron las mayores tasas (por cada 100.000 personas de 14 y más años) de personas denunciadas por violencia doméstica fueron Melilla (37,6), Andalucía (29,0), Cantabria y Región de Murcia (27,4 en ambas) en el caso de los hombres, y en el caso de las mujeres, Melilla (16,5) y Ceuta (9,3) y Comunitat Valenciana (8,6).

Por el contrario, Aragón, Comunidad de Madrid e Illes Balears fueron las comunidades con menores tasas de personas denunciadas, tanto en hombres como de mujeres.

**Personas denunciadas por violencia doméstica según sexo, por comunidades y ciudades autónomas en las que se ha inscrito el asunto**

Tasas por cada 100.000 personas de 14 y más años  
Año 2011

	Personas denunciadas <sup>1</sup>		
	Total	Hombres	Mujeres
<b>TOTAL</b>	<b>13,9</b>	<b>21,6</b>	<b>6,5</b>
Melilla	27,3	37,6	16,5
Andalucía	17,9	29,0	7,2
Murcia, Región de	17,7	27,4	7,9
Cantabria	17,1	27,4	7,5
Ceuta	16,6	23,5	9,3
Comunitat Valenciana	16,2	24,0	8,6
Asturias, Principado de	14,8	23,1	7,2
Extremadura	14,6	24,4	4,9
Galicia	14,2	22,6	6,4
Castilla y León	14,0	21,1	6,9
Castilla-La Mancha	13,4	21,3	5,4
Canarias	13,4	21,3	5,6
Rioja, La	13,3	20,9	5,7
Navarra, Comunidad Foral de	13,1	18,7	7,6
Cataluña	11,6	17,4	6,0
País Vasco	11,6	17,5	6,0
Balears, Illes	11,1	17,0	5,2
Madrid, Comunidad de	10,2	15,8	5,1
Aragón	9,5	13,7	5,2

Tabla 13. Personas denunciadas por violencia doméstica según sexo, por Comunidades y Ciudades Autónomas en las que se ha inscrito el asunto. Fuente: INE

### 3.2.1.16 INFRACCIONES PENALES.

El número de infracciones penales imputadas a las personas denunciadas por violencia doméstica se elevó a 6.750 en el año 2011. El número de infracciones penales por persona denunciada fue de 1,1.

Del total de infracciones penales, 6.002 fueron delitos y 748 faltas. Los delitos más frecuentes fueron los relativos a *Lesiones* (44,9% de los delitos), *Amenazas* (25,2%) y *Torturas y otros delitos contra la integridad moral* (14,7%)<sup>44</sup>.

---

<sup>44</sup>Ibidem

### **3.2.1.17 MEDIDAS CAUTELARES.**

Se dictaron 12.231 medidas cautelares en los asuntos de violencia doméstica inscritos durante el año 2011. El 76,6% recayeron sobre hombres y el 23,4% sobre mujeres.

Atendiendo a la naturaleza de las medidas, el 95,9% fueron *medidas cautelares penales*, y el 4,1% *medidas cautelares civiles*.

Las medidas cautelares penales más frecuentes fueron la prohibición de aproximarse a determinadas personas (36,3% del total de penales), la prohibición de comunicarse con determinadas personas (27,4%) y la de libertad provisional (15,1%).

Por su parte, las medidas cautelares civiles más frecuentes fueron la determinación del régimen de custodia (28,5% del total de civiles), la determinación del régimen de visitas (18,8%) y la determinación del régimen de prestación de alimentos (14,8%)<sup>45</sup>.

### **3.2.1.18 VÍCTIMAS MORTALES A CAUSA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

El total de víctimas mortales en 2011 fue de 61 personas, de las cuales 15 de ellas habían denunciado y una de ellas decidió retirar la denuncia.

El mayor número de víctimas se produce en Andalucía (16) y en el que menos en Cantabria, Extremadura, La Rioja, Ceuta y Melilla (0).

Y entre los 21 y los 54 años es la edad más predominante entre las víctimas.

---

<sup>45</sup>Ibidem.

Violencia de género y medidas para combatirla. Un análisis de la situación actual y una propuesta de mejora.

		Nº de casos	% del total
	<b>Total VÍCTIMAS</b>	<b>61</b>	<b>100,0%</b>
DENUNCIA	Habían denunciado	15	24,6%
	Retiraron denuncia	1	1,6%
MEDIDAS DE PROTECCIÓN	Solicitaron medida de protección	10	16,4%
	Obtuvieron medida de protección	10	16,4%
	Renunciaron a medidas de protección	0	0,0%
	Medidas de protección caducadas	1	1,6%
	Otras causas de no vigencia de medidas de protección	2	3,3%
	Tenían medida de protección en vigor	8	13,1%
QUEBRANTAMIENTO DE MEDIDAS:	CON consentimiento de la víctima	3	4,9%
	SIN consentimiento de la víctima	5	8,2%
	No consta	0	0,0%

Características de las víctimas		Nº de casos	% del total
	<b>Total VÍCTIMAS</b>	<b>61</b>	<b>100,0%</b>
NACIONALIDAD DE LA VÍCTIMA	Española	39	63,9%
	Extranjera	22	36,1%
	No consta	0	0,0%
EDAD DE LA VÍCTIMA	<16 años	0	0,0%
	16-17 años	0	0,0%
	18-20 años	3	4,9%
	21-30 años	14	23,0%
	31-40 años	16	26,2%
	41-50 años	12	19,7%
	51-64 años	9	14,8%
	>64 años	7	11,5%
	No consta	0	0,0%
CONVIVENCIA	Si	39	63,9%
	No	22	36,1%
	No consta	0	0,0%
RELACIÓN	Expareja o en fase de ruptura	26	42,6%
	Pareja	35	57,4%

Tabla 14. Total Víctimas mortales violencia de género en 2011. Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Ámbito geográfico	Nº de casos	% del total
<b>Total VÍCTIMAS</b>	<b>61</b>	<b>100,0%</b>
Andalucía	16	26,2%
Aragón	2	3,3%
Asturias	2	3,3%
Baleares, Illes/ Islas Baleares	1	1,6%
Canarias	3	4,9%
Cantabria	0	0,0%
Castilla - La Mancha	1	1,6%
Castilla y León	2	3,3%
Cataluña	9	14,8%
Com. Valenciana	8	13,1%
Extremadura	0	0,0%
Galicia	3	4,9%
Madrid	9	14,8%
Murcia	2	3,3%
Navarra	1	1,6%
País Vasco	2	3,3%
La Rioja	0	0,0%
Ceuta	0	0,0%
Melilla	0	0,0%

Tabla 15. Total Víctimas mortales violencia de género según comunidades autónomas en 2011. Fuente: Ministerio de Sanidad; Servicios Sociales e Igualdad.

Existen dos casos en investigación para determinar si la muerte de las víctimas fue por causa de violencia de género o no.

Casos en investigación:	2
ANDRATX	1
BADALONA	1

Tabla 16. Casos en investigación de víctimas mortales en 2011. Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

### 3.2.1.19 VÍCTIMAS MORTALES A LO LARGO DE LOS AÑOS (2003-2011)

En los últimos 9 años las víctimas mortales de violencia de género han ido variando. En el gráfico podemos ver que los años en los que hubo menos víctimas fueron en el 2005, 2009 y 2011, mientras que en los años 2004, 2008 y 2010 se produjeron el mayor número de víctimas.

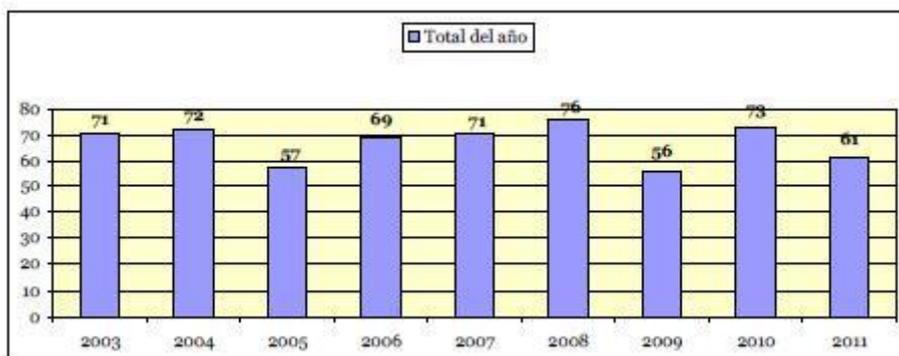


Figura 15. Gráfico de Víctimas mortales a lo largo de los años. (2003 a 2011). Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

## 3.2.2 ESTADÍSTICAS Y ANÁLISIS AÑO 2012.

### 3.2.2.1 DATOS DE DENUNCIAS RECIBIDAS

Durante el año 2012 se han producido 128.543 denuncias relacionadas con la Violencia contra la mujer y la violencia doméstica.

De las 128.543 denuncias sólo 10.756 (el 8,37% del total) fueron presentadas directamente por la víctima, mientras que por algún familiar cercano sólo 435 (0,34%).

Se produjeron 100.427 denuncias con atestado policial, de las cuales el 63,69% fue presentado por las víctimas.

En 14.743 casos se produjo un parte de lesiones.

**DATOS DENUNCIAS RECIBIDAS EN EL AÑO 2012**

Total Denuncias	Presentada directamente por víctima	Presentada directamente por familiares	Atestados policiales			Parte de lesiones	Servicios asistencia-Terceros en general
			Con denuncia víctima	Con denuncia familiar	Por intervención directa policial		
128.543	10.756	435	81.866	1.189	17.372	14.743	2.182
	8,37%	0,34%	63,69%	0,92%	13,51%	11,47%	1,70%

Tabla 17. Datos denuncias recibidas en 2012. Fuente: Consejo General del poder Judicial.



Figura 16. Distribución porcentual de las denuncias por tipo de presentación. Fuente: Consejo General del Poder Judicial,

En cuanto a la nacionalidad de las denunciantes 82.951 fueron españolas (un 65%) y 45.592 extranjeras (35%).

NACIONALIDAD MUJERES QUE DENUNCIAN		
ESPAÑOLAS	82.951	65%
EXTRANJERAS	45.592	35%

Tabla 18. Nacionalidad de las mujeres que denuncian. Fuente: Consejo General del Poder Judicial.

### 3.2.2.2 DATOS RENUNCIAS AL PROCESO

De las 128.543 denuncias, 15.592 decidió retirarlas la víctima de las cuales el 59% que decidieron retirarla era español, y el 41% eran de nacionalidad extranjera.

#### RENUNCIAS AL PROCESO

RENUNCIAS AL PROCESO	RATIO RENUNCIAS/DENUNCIAS
15.592	12,13%

NACIONALIDAD MUJERES RETIRAN		
ESPAÑOLAS	9.220	59%
EXTRANJERAS	6.372	41%

Tabla 19. Datos de renuncias al proceso. Fuente: Consejo General del Poder Judicial.

### 3.2.2.3 PORCENTAJES DE CONDENAS.

En cuanto a las condenas dictadas por los tribunales competentes en 2012, se determina que se condenó al encausado/a en cuestión en el 71,5% de los casos del total.

Del total de las personas españolas enjuiciadas fueron condenadas el 68,9% de las personas y del total de las personas extranjeras enjuiciadas fueron condenadas el 79,2%.

**PORCENTAJE DE CONDENAS**

En el total de personas enjuiciadas	En las personas españolas enjuiciadas	En las personas extranjeras enjuiciadas
71,5%	68,9%	79,2%

Varones enjuiciados	Condenados entre los varones enjuiciados	Condenadas entre las mujeres enjuiciadas
98,8%	71,6%	59,1%

Tabla 20. Porcentaje de condenas en 2012. Fuente: Consejo General del Poder Judicial.



Figura 17. Gráfico de porcentaje de condenas en 2012. Fuente: Consejo General del Poder Judicial.

### 3.2.2.4 DATOS DE ÓRDENES DE PROTECCIÓN SOLICITADAS E INCOADAS EN LOS JUZGADOS DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER.

El total de las órdenes de protección solicitadas en 2012 fueron 34.556 de las cuales fueron acordadas el 61% y el 39% fueron no acordadas.

El 68% de las mujeres que pidieron la orden de protección fueron españolas y el 32% eran extranjeras.

En cuanto a edad, en 98% eran mayores de edad, y tan sólo un 2% menores.

ÓRDENES DE PROTECCIÓN	SOLICITADAS	ACORDADAS	NO ACORDADAS	Ratio Órdenes /denuncias
Totales	34.556	21.245	13.316	27%
		61%	39%	

TOTAL ÓRDENES	MUJERES ESPAÑOLAS	MUJERES EXTRANJERAS	MUJERES MAYOR EDAD	MUJERES MENOR EDAD
34.556	23.332	11.226	33.813	745
	68%	32%	98%	2%

Tabla 21. Total órdenes de protección en 2012. Fuente: Consejo General del Poder Judicial.

En este gráfico se puede observar la distribución de las órdenes de protección por tipo de víctima.



Figura 18. Distribución de las órdenes de protección por tipo de víctima. Fuente: Consejo General del Poder Judicial.

### 3.2.2.5 RELACIÓN DE PARENTESCO ENTRE VÍCTIMAS Y AGRESORES.

El tipo de relación de parentesco que unía a las víctimas con sus agresores en cuanto a la petición de orden de alejamiento fue de cónyuge en el 26 por ciento de casos, de ex-cónyuge el 13 por ciento, en cuanto a relación afectiva actual fue del 30 por ciento y en cuanto a relación ex-afectiva fue el 32 por ciento.

### RELACIÓN DE PARENTESCO

CÓNYUGE	EX-CÓNYUGE	REL. AFECTIVA	EX-RELACIÓN AFECTIVA
9.056	4.321	10.208	10.973
26%	13%	30%	32%

Tabla 22. Relación de parentesco entre víctima y agresor. Fuente: Consejo General del Poder Judicial.

## 3.2.2.6 DATOS VÍCTIMAS MORTALES 2012

### 3.2.2.6.1 VÍCTIMAS MORTALES ANUAL.

A lo largo del año 2012 se han producido 52 víctimas por violencia de género (la cifra más baja de los 10 últimos años).

De las 52 víctimas, 10 habían denunciado, lo que supone el 19, 2% y 4 de ellas (7,7% del total) tenían medidas de protección en vigor.

El 78,8% de las víctimas eran de nacionalidad española.

El 25% de las víctimas tenían entre 21 y 30 años de edad y el 21,2% tenían más de 64 años.

En el 71,2% de los casos existía convivencia entre la víctima y el agresor y en el 73,1% la relación era de pareja.

En cuanto a los agresores, el 75% era de nacionalidad española y el 28,8% tenía una edad comprendida entre los 31 y los 40 años. El 25% de los agresores tenía más de 64 años.

El 25% de los agresores consumaron el suicidio.

La media mensual de víctimas mortales durante el año 2012 ha sido de 4,3 y la tasa de víctimas mortales por millón de mujeres ha sido de 2,5.

De las 52 víctimas mortales por violencia de género del año 2012, el 9,6% (5 mujeres) tenían algún tipo de discapacidad reconocida.

Violencia de género y medidas para combatirla. Un análisis de la situación actual y una propuesta de mejora.

A continuación se resume todo lo expuesto anteriormente en los diferentes cuadros:

		Nº de casos	% del total
<b>Total VÍCTIMAS</b>		<b>52</b>	<b>100,0%</b>
DENUNCIA	<b>Habían denunciado</b>	<b>10</b>	<b>19,2%</b>
	Retiraron denuncia	0	0,0%
MEDIDAS DE PROTECCIÓN	Solicitaron medida de protección	7	13,5%
	Obtuvieron medida de protección	7	13,5%
	Renunciaron a medidas de protección	0	0,0%
	Medidas de protección caducadas	2	3,8%
	Otras causas de no vigencia de medidas de protección	1	1,9%
	<b>Tenían medida de protección en vigor</b>	<b>4</b>	<b>7,7%</b>
	CON consentimiento de la víctima	3	5,8%
QUEBRANTAMIENTO DE MEDIDAS:	<b>SIN consentimiento de la víctima</b>	<b>1</b>	<b>1,9%</b>
	No consta	0	0,0%

Tabla 23. Total víctimas mortales en 2012. Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Características de las víctimas		Nº de casos	% del total
<b>Total VÍCTIMAS</b>		<b>52</b>	<b>100,0%</b>
NACIONALIDAD DE LA VÍCTIMA	Española	41	78,8%
	Extranjera	11	21,2%
	No consta	0	0,0%
EDAD DE LA VÍCTIMA	<16 años	1	1,9%
	16-17 años	0	0,0%
	18-20 años	1	1,9%
	21-30 años	13	25,0%
	31-40 años	7	13,5%
	41-50 años	10	19,2%
	51-64 años	9	17,3%
	>64 años	11	21,2%
	No consta	0	0,0%
CONVIVENCIA	Sí	37	71,2%
	No	15	28,8%
	No consta	0	0,0%
RELACIÓN	Expareja o en fase de ruptura	14	26,9%
	Pareja	38	73,1%

Tabla 24. Características víctimas mortales en 2012. Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Violencia de género y medidas para combatirla. Un análisis de la situación actual y una propuesta de mejora.

Ámbito geográfico		Nº de casos	% del total
	<b>Total VÍCTIMAS</b>	<b>52</b>	<b>100,0%</b>
	Andalucía	8	15,4%
	Aragón	1	1,9%
	Asturias	1	1,9%
	Baleares, Illes/ Islas Baleares	2	3,8%
	Canarias	2	3,8%
	Cantabria	0	0,0%
	Castilla - La Mancha	4	7,7%
	Castilla y León	2	3,8%
	Cataluña	13	25,0%
	Com. Valenciana	6	11,5%
	Extremadura	1	1,9%
	Galicia	4	7,7%
	Madrid	6	11,5%
	Murcia	0	0,0%
	Navarra	0	0,0%
	País Vasco	2	3,8%
	La Rioja	0	0,0%
	Ceuta	0	0,0%
	Melilla	0	0,0%

Tabla 25. Ámbito geográfico de las víctimas mortales en 2012. Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Características de las víctimas		Nº de casos	% del total
	<b>Total AGRESORES</b>	<b>52</b>	<b>100,0%</b>
NACIONALIDAD DEL AGRESOR	Española	39	75,0%
	Extranjera	13	25,0%
	No consta	0	0,0%
EDAD DEL AGRESOR	<16 años	0	0,0%
	16-17 años	0	0,0%
	18-20 años	1	1,9%
	21-30 años	5	9,6%
	31-40 años	15	28,8%
	41-50 años	9	17,3%
	51-64 años	9	17,3%
	>64 años	13	25,0%
	No consta	0	0,0%
SUICIDIO DEL AGRESOR	No	30	57,7%
	Tentativa	9	17,3%
	Suicidio consumado	13	25,0%

Tabla 26. Características de los agresores en el año 2012. Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

<b>Total Víctimas mortales. Año 2012</b>	<b>52</b>	<b>100,0%</b>
Mujeres con discapacidad reconocida	7	13,5%

Tabla 27. Mujeres víctimas mortales con discapacidad reconocida en 2012. Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

### 3.2.2.6.2 VÍCTIMAS MORTALES POR MESES.

Y para concluir, por meses, la distribución de víctimas mortales es la que se refleja en el gráfico adjunto:



Figura 19. Distribución de las víctimas mortales por meses. Año 2011. Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

## **CAPÍTULO 4: MEDIDAS SOCIALES Y JURÍDICAS PARA COMBATIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

### **4.1. ORGANISMOS PÚBLICOS COMO MEDIDA SOCIAL.**

#### **4.1.1. OBSERVATORIO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en el Título III, relativo a la Tutela Institucional, en el artículo 30.1, crea el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.

El Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer es un órgano colegiado interministerial, al que corresponde el asesoramiento, evaluación, colaboración institucional, elaboración de informes y estudios y propuestas de actuación en materia de violencia de género. Está adscrito a la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad a través de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

##### **4.1.1.1. FUNCIONES DEL OBSERVATORIO**

El Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer tiene las siguientes funciones:

1. Colaborar institucionalmente en materia de violencia de género, así como promover la colaboración entre el resto de instituciones implicadas.
2. Actuar como órgano de recogida, análisis y difusión de información periódica, homogénea y sistemática relativa a la Violencia de Género, procedente de las Administraciones Públicas, de otros órganos del Estado con competencias en esta materia y de entidades privadas. A tal efecto se creará una base de datos de referencia y se normalizará un sistema de indicadores mediante el establecimiento de criterios de coordinación para homogeneizar la recogida y difusión de datos.
3. Formular recomendaciones y propuestas tendentes a mejorar los indicadores y sistemas de información relacionados con la violencia de género.
4. Recabar información sobre medidas y actuaciones puestas en marcha por las Administraciones Públicas, así como por entidades privadas, para prevenir, detectar y

erradicar la violencia de género.

5. Evaluar el impacto de las políticas y medidas que se desarrollen con el fin de erradicar la violencia de género y paliar sus efectos.

6. Elaborar informes y estudios sobre la violencia de género, con el fin de conseguir un diagnóstico lo más preciso posible sobre este fenómeno social.

7. Asesorar a las Administraciones Públicas y demás instituciones implicadas, en materia de violencia de género, así como constituir un foro de intercambio y comunicación entre organismos públicos y la sociedad.

8. Realizar propuestas de actuación, en distintos ámbitos, tendentes a prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género y a mejorar la situación de las mujeres víctimas de la misma, así como el seguimiento de estas propuestas.

9. Participar y mantener relaciones con instituciones internacionales similares, sin perjuicio de las competencias de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

10. Elaborar, difundir y remitir al Gobierno y a las comunidades autónomas, anualmente, un informe sobre la evolución de la violencia ejercida sobre las mujeres, con determinación de los tipos penales que se hayan aplicado y de la efectividad de las medidas acordadas.

11. Realizar cuantas actuaciones le sean encomendadas para el mejor cumplimiento de sus fines.

#### **4.1.1.2. COMPOSICIÓN DEL OBSERVATORIO.**

En cuanto a la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer tendrá la siguiente, en la que velará por la paridad entre mujeres y hombres:

- Presidencia.
- Vicepresidencia primera.
- Vicepresidencia segunda.
- Vocales:

- Doce vocales, seis en representación de las Administraciones Públicas y otros seis en representación de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, estableciéndose un régimen de rotación bianual entre estas últimas con el fin de posibilitar la participación de todas ellas.

- Una persona en representación de la Federación de Municipios y Provincias.

- La persona titular del cargo de Fiscal de Sala Delegada contra la Violencia sobre la Mujer, en representación de la Fiscalía General del Estado.

- Una persona en representación del Consejo General del Poder Judicial que, a su vez, sea vocal del Observatorio de Violencia Doméstica y de Género.

- Trece vocales en representación de los agentes sociales, organizaciones y asociaciones cívicas, distribuidas de la siguiente forma:

- Cinco vocales en representación de las organizaciones de mujeres de ámbito estatal que trabajen en materia de violencia de género: Fundación Mujeres, Federación de Asociaciones de Mujeres Separadas y Divorciadas, Confederación Nacional de Mujeres en Igualdad, federación de Mujeres Progresistas y Asociación de Mujeres Juristas Themis.

- Dos vocales en representación de las organizaciones empresariales, a propuesta, una persona, de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, y otra persona, de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa.

- Dos vocales en representación de los sindicatos más representativos, a propuesta de los mismos: Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras.

- Una persona en representación de las asociaciones de consumidores y usuarios de ámbito estatal: Federación UNAE.

- Tres vocales en representación de las organizaciones no gubernamentales: uno en representación de Cruz Roja Española; uno de las organizaciones que actúan en el área de personas con discapacidad, CERMI, y, uno de las organizaciones que trabajan en el ámbito de la inmigración, Asociación Rumiñahui Ecuatoriana para la Colaboración al Desarrollo.

- Dos personas expertas en materia de violencia de género, designadas por la Presidencia del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer

- Secretaría.

#### **4.1.1.3. FUNCIONAMIENTO DEL OBSERVATORIO**

El Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer funciona en Pleno y en Comisión Permanente.

Forman parte del Pleno todas las personas que componen el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.

Al Pleno le corresponde el ejercicio de las funciones del Observatorio.

El Pleno del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer se reúne, en su sesión ordinaria, al menos dos veces al año y, en sesión extraordinaria, a iniciativa de la Presidencia o cuando lo solicite una tercera parte de sus miembros.

La Comisión Permanente es el órgano ejecutivo del Observatorio y tiene la siguiente composición:

1. Presidencia.

2. Vicepresidencia.

3. Vocales:

a. Las personas que en el Pleno participan en representación de la Administración General del Estado por los Ministerios de Justicia y del Interior.

b. Dos personas en representación de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, de entre las que formen parte del Pleno, designadas por la Conferencia Sectorial de la Mujer.

c. La persona en representación de la Federación Española de Municipios y Provincias.

d. La persona titular del cargo de Fiscal de Sala Delegado contra la Violencia sobre la Mujer.

e. La persona en representación del Consejo General del Poder Judicial que, a su vez, sea vocal del Observatorio de Violencia Doméstica y de Género.

f. Cinco personas en representación de las organizaciones de mujeres elegidas por y entre las que forman parte del Pleno.

g. Una persona en representación de las organizaciones empresariales elegidas por y entre ellas, pudiendo establecerse un sistema de rotación entre las mismas.

h. Una persona en representación de los sindicatos elegida por y entre ellos, pudiendo establecer un sistema de rotación entre las mismas.

#### 4. Secretaría.

A la Comisión Permanente le corresponden las siguientes funciones:

-Seguimiento ordinario de las funciones encomendadas al Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.

-Velar por el cumplimiento de los acuerdos adoptados en el Pleno.

-Coordinar los grupos de trabajo.

-Elevar informes y propuestas al Pleno.

-Cuantos cometidos le sean delegados o asignados por el Pleno.

La Comisión Permanente celebrará, al menos, cuatro sesiones ordinarias al año, y podrá reunirse en sesión extraordinaria siempre que la convoque la Presidencia por propia iniciativa o a petición de un tercio de sus miembros.

#### **4.1.1.4. ACTIVIDADES DEL OBSERVATORIO DURANTE 2012.**

En relación al año 2012 entre las actividades llevadas a cabo en el observatorio pueden destacarse reuniones, premios, comunicados, convenios y propuestas y cursos de formación que a continuación describiré.

#### **4.1.1.4.1. REUNIONES DEL OBSERVATORIO.**

Se han celebrado tres reuniones plenarios, los días 16 de febrero, 2 de julio y 13 de diciembre en la sede del Consejo, que también lo es del Observatorio.

#### **4.1.1.4.2. PREMIOS DEL OBSERVATORIO.**

El 2 de julio de 2012, el Observatorio acordó la entrega del VIII Premio a la labor más destacada en la erradicación de la violencia doméstica y de género, por su trayectoria personal y por su compromiso político y social a la Fundación Ana Bella y al Consejo de Europa. El acto de entrega tuvo lugar el día 23 de octubre. Participaron en el mismo, en representación de las instituciones que integran el Observatorio, el Presidente del Consejo General del Poder Judicial y del Tribunal Supremo, el Ministro de Justicia, El Secretario de Estado de Política Social e Igualdad, la Directora del Instituto Asturiano de la Mujer, el Fiscal General del Estado, el Presidente del Consejo General de la Abogacía Española y la Presidenta del Observatorio, también Vocal del Consejo.

En dicho acto, se contó con la presencia de numerosas personalidades del ámbito jurídico-judicial, asociativo, institucional, cultural, de medios de comunicación, universitario, de medios de comunicación y con numerosas mujeres que quisieron acompañar a quienes recogían este Premio. Se les hizo entrega, como es tradicional, de una litografía del logo del Observatorio, realizado por el pintor Frederick Amat<sup>46</sup>.

#### **4.1.1.4.3. COMUNICADOS DEL OBSERVATORIO.**

El Observatorio emitió a lo largo del año, varios comunicados exponiendo su posición sobre algunos hechos o situaciones.

#### **4.1.1.4.4. CONVENIOS Y PROPUESTAS DEL OBSERVATORIO.**

El Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género ha participado en actividades de sensibilización sobre la violencia de género y recibió la *“Mención honorífica a entidades públicas o privadas por su demostrada lucha diaria contra la violencia de género”*, concedida por unanimidad por el Jurado de los Premios Violencia de Género concedidos por el Instituto Insular de atención social y sociosanitaria de la isla de Tenerife. Estos premios tienen por objeto: “el reconocimiento a la labor

---

<sup>46</sup>Puede consultarse la biografía de Frederic Amat en <http://www.fredericamat.net/es/biografia> (consulta 20 octubre)

desempeñada en la lucha contra la violencia de género a personas o colectivos que desempeñen su labor en acciones que promuevan la protección, la sensibilización y la prevención de la violencia ejercida hacia las mujeres”.

Además, la Presidenta del Observatorio recibió durante 2012 dos premios: la concesión de la Medalla de Andalucía y el IV Premio Nacional de Igualdad concedido por la Asociación de Mujeres Progresistas Victoria Kent.

En este extremo, se continuó participando en actividades de sensibilización sobre la violencia de género y se asistió a numerosas jornadas y presentaciones relacionadas con la materia.

#### **4.1.1.4.5. EQUIPO TÉCNICO ACTUAL.**

Actualmente la sección del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial está dirigida por tres Vocalías, Inmaculada Montalbán, que ostenta la presidencia, Dña. Gemma Gallego y Carles Cruz.

#### **4.1.1.4.6. CURSOS DE FORMACIÓN EN EL OBSERVATORIO.**

Se han organizado varios cursos de formación obligatoria para los nuevos destinos de los y las titulares de plaza, por concurso o ascenso, en Juzgados de Violencia sobre la Mujer, en Juzgados de lo Penal especializados en violencia de género o en Secciones penales y civiles especializadas de Audiencias Provinciales.

Esta formación consta de una fase de formación teórica *on line*, y una fase de prácticas dividida en tutorías en órganos especializados y en visitas a recursos asistenciales a disposición de las víctimas de esta violencia en los respectivos territorios.

En el siguiente cuadro aparecen las personas que realizaron el curso, en concreto 18 nuevos titulares de órganos especializados en violencia sobre la mujer lo han realizado.

Curso	Órganos	Asistentes
Formación obligatoria a titulares de órganos jurisdiccionales con competencias exclusivas en Violencia sobre la Mujer	JVM	16
	AP	2
	JP	
	<b>TOTAL</b>	<b>18</b>

Tabla 28. Cursos de formación en el Observatorio de la Violencia de Género. Fuente: Observatorio de la Violencia de Género.

Y con esto puedo dar por concluidas las acciones más destacadas que se hicieron en el observatorio de violencia de género durante 2012.

#### **4.1.2. OFICINA DE ATENCIÓN A MUJERES MALTRATADAS (CENTRO 24 H).**

La Generalitat Valenciana con la finalidad de procurar una atención integral durante las 24 horas del día, dispone del centro mujer 24 horas, dirigido a las mujeres víctimas de malos tratos físicos y/o psíquicos, agresiones sexuales, abusos sexuales y acoso sexual.

Atienden de forma integral y continuada la problemática de las mujeres víctimas de agresiones desde los diferentes enfoques profesionales.

También elaboran informes anuales y estudios específicos, y promueven la investigación sobre cuestiones relacionadas con la violencia contra la mujer, así como elaborar y difundir folletos y publicaciones sobre materias que contribuyan a formar, informar, concienciar y sensibilizar a la opinión pública.

Ofrecen una acogida y escucha permanente a las mujeres víctimas de estas agresiones y proporcionan atención social, psicológica, y jurídica urgente.

También informan a las mujeres sobre sus derechos y alivian la angustia, a través de la atención personalizada, de las mujeres que han sufrido o sufren estos problemas, desde el anonimato que garantiza el medio telefónico, y canalizan sus demandas de ayuda con pautas concretas de actuación.

Informan sobre recursos existentes en la Conselleria y de diversas instituciones y

organizaciones públicas y privadas para afrontar tales situaciones.

Intentan mejorar la calidad y condiciones de vida de estas mujeres, a través de la terapia individual/grupal y fomentan el acceso de las mismas a la educación, cultura y trabajo, favoreciendo la capacitación sociocultural y profesional.

El centro Denuncia públicamente la situación de violencia que sufren las mujeres.

El Centro Mujer 24 horas está situado en las tres provincias que componen la Comunidad Valenciana, en las siguientes direcciones:

ALICANTE: García Andreu, 12

CASTELLÓN DE LA PLANA: C/ Major, 100, 2º, 11ª

VALENCIA: Guillem de Castro, 100

#### **4.1.2.1. USUARIAS CENTRO MUJER 24 HORAS DURANTE 2012.**

Los centros Mujer 24 horas de la Generalitat atendieron a más de 2.000 mujeres víctimas de violencia machista en 2012, de las que más de la mitad interpuso denuncia contra su agresor.

El centro situado en Valencia atendió a 814 mujeres, el de Castellón a 412, el de Alicante a 602 y el de Denia a 180, según el informe anual de la Generalitat, que refleja que la causa de violencia más frecuente es la suma de maltrato físico y psíquico, en un 67,2 % de los casos.

De las 2.008 mujeres, el 55,2 % interpuso denuncia contra su agresor, y de las víctimas de maltrato físico y psíquico (1.350 mujeres), el 24 % fue víctima también de maltrato sexual en el ámbito de las relaciones afectivas.

El vínculo sentimental más habitual entre víctima y presunto agresor es el de marido, compañero o novio, en un 77,4 % de los casos.

Según la nacionalidad de las mujeres atendidas, el 71,6 % son españolas y el 28,4 % extranjeras y un tercio de los casos corresponde a mujeres de entre 31 y 40 años, si bien la media de edad es de 36,5 %.

El 42,2 % es soltera y el 32 % casada, y la mayoría tiene hijos a su cargo (76 %), el 41 % un hijo y el 38 % dos.

Del total de mujeres atendidas, el 3,9 % padece algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.

El 39 % tiene estudios primarios, el 36 % secundarios, el 12 % universitarios y el 6 % de las mujeres carece de estudios. Solo el 35 % dispone de un trabajo remunerado, en su mayoría del sector servicios, aunque predomina las que reciben un salario inferior al mínimo interprofesional.

Respecto a la situación procesal de las víctimas, en el 52,6 % de los casos las mujeres atendidas no dispone de abogado ni de procurador.

Una de cada cuatro mujeres acude a los centros Mujer 24 Horas por iniciativa propia, al tener conocimiento de dicho recurso, y la derivación más habitual al servicio se efectúa por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (18 %), servicios sociales (10 %) y el teléfono 016 (casi 8 %).

De los nuevos casos atendidos se realizaron 150 ingresos en recursos residenciales especializados ya que estas mujeres se encontraban en una grave situación de violencia.

Y en cuanto a las órdenes de protección, desde los centros se tiene constancia de que fueron solicitadas en el 39 % de los casos.

La consellera de Bienestar Social, Asunción Sánchez Zaplana, destacó que la Generalitat ofrece una atención integral a las víctimas, y aludió a la aprobación de la Ley Integral contra la Violencia sobre la Mujer como "una de las principales acciones emprendidas por el Consell para combatir la violencia que se ejerce contra las mujeres"<sup>47</sup>.

Los centros realizaron 2.882 derivaciones a diferentes programas y recursos de empleo con la finalidad de facilitar la inserción sociolaboral de las mujeres atendidas.

El 58 % han sido derivadas a empresas de trabajo temporal y el 40 % han sido derivadas al Servef.

---

<sup>47</sup>Pueden consultarse esta declaración en el diario 20 minutos del día 25 de mayo de 2013: <http://www.20minutos.es/noticia/1827600/0/> (consulta 22 de octubre de 2013)

Desde el servicio de atención telefónica gratuito 900 580 088 se han atendido 33.440 llamadas. Además, el servicio telefónico 016 derivó al del centro Mujer 24 Horas más de 4.000 llamadas.

#### **4.1.3. CENTRO MUNICIPAL DE LA MUJER (CMIO).**

El Centro Municipal de la Mujer, inaugurado en febrero de 2010, es un centro que amplió los servicios del anterior Centro municipal de información y orientación a la mujer (CMIO, 2003-2010) dependiente de la Consellería de Bienestar Social e Integración del Ayuntamiento de Valencia.

El Centro ofrece un servicio municipal, de información integral, que facilita el conocimiento de recursos, la atención y la orientación necesaria a las mujeres de la ciudad de Valencia, en coordinación con instancias municipales (Centros Municipales de Servicios Sociales, Policía Local, Oficinas de Promoción y Empleo, etc.) y otras administraciones (Consellería de Bienestar Social, Sanidad, Justicia, Empleo y Subdelegación de Gobierno, Policía Nacional...) de la ciudad de Valencia.

Así mismo ofrece un servicio de información y orientación a profesionales, sobre los recursos existentes en la ciudad dirigidos a las mujeres, así como el servicio de atención a asociaciones de mujeres.

El local dispone de dos aulas de formación y/o de reunión que se ceden a las asociaciones de mujeres y asociaciones en general, cuyo trabajo cumpla con los principios de igualdad entre mujeres y hombres.

Se ceden para actuaciones puntuales, así como para realizar cursos o talleres dirigidos a mujeres, profesionales o componentes de asociaciones. Dispone de un ordenador de Valencia. Ya, para facilitar el acceso a internet a las mujeres que acuden al Centro.

##### **4.1.3.1. RECURSOS HUMANOS**

La composición del equipo del Centro Municipal de la Mujer- CMIO, durante el 2012 fue el siguiente:

- 1 Directora (trabajadora social)

- 1 Abogada (convenio con el S.O.J. del Colegio de Abogados para Orientación jurídica 1 día a la semana)
- 1 Psicóloga
- 1 Graduada Social
- 1 Trabajadora Social
- 1 Trabajadora Social de la Sección de Mujeres e Igualdad (1 día a la semana refuerzo para el programa de información)
- 1 Técnica Auxiliar Informadora
- 1 Auxiliar administrativa
- 1 Subalterna
- 1 Subalterna. Apoyo de una subalterna, 3 mañanas a la semana, del Centro Ocupacional Municipal Grabador Planes. Durante 6 meses contó con un contrato EMCORP (Concejalía de Empleo).
- Alumnas en prácticas

EN 2012 el Centro Municipal de la Mujer ha contado con 4 alumnas:

1 con un contrato del Programa “La Dipu te beca” (dos meses) y 3 alumnas de la Universitat de València (2 alumnas de 2º curso de la Diplomatura en Trabajo Social durante 3 meses y 1 alumna del Master de la Facultad de Derecho de Violencia de Género de la Universidad de Valencia durante 5 meses).

#### **4.1.3.2. SERVICIO DE ORIENTACIÓN**

Este servicio incluye acciones de información, orientación, asesoramiento y derivación, de las consultas y demandas que se realicen, tanto por particulares como por entidades públicas y privadas, con una intervención interdisciplinar e integral desde una perspectiva de género.

Los servicios ofertados más demandados son: la orientación social, la orientación laboral y la orientación jurídica.

#### **4.1.3.2.1. ORIENTACIÓN SOCIAL**

La mayor parte de las mujeres entran en contacto con el Centro Municipal de la Mujer-CMIO en primera instancia, a través del Servicio de Información, realizado por las trabajadoras sociales y la técnica auxiliar.

Las mujeres acuden por información propia o derivadas por profesionales de otros recursos municipales (CMSS y Policía Local entre otros) y otros organismos (Centros de Salud, Oficina Víctimas del Delito, Policía Nacional, Juzgados, etc.).

#### **4.1.3.2.2. ORIENTACIÓN LABORAL**

La atención en temas laborales la realiza la Graduada Social. Las demandas en esta área se centran fundamentalmente en orientación para la búsqueda de empleo, autoempleo y microcréditos y, en menor medida, en consultas por problemas laborales en trabajos por cuenta ajena, siendo derivadas, en este último caso, a la Inspección de Trabajo o a Sindicatos.

Las mujeres acuden por información propia o derivadas por otras profesionales del mismo Centro Municipal de la Mujer-CMIO (tratando de dar una atención lo más integral posible); por los Centros Municipales de Servicios Sociales, por la Policía Local, por algunas Oficinas del Servef y otros organismos (Centros de Salud, Médicos del Mundo, etc.).

En la entrevista se abre una ficha confidencial con datos del perfil laboral.

Se realizan derivaciones personalizadas a itinerarios de búsqueda de empleo: Juntas Municipales de Distrito, Promoción de Empleo y a Programas que puedan llegar desde Inserción Social o de asociaciones.

#### **4.1.3.2.3. ORIENTACIÓN JURÍDICA.**

Desde el año 2010 la atención jurídica ha sido asumida por el servicio de orientación jurídica (SOJ) del Colegio de Abogados de Valencia, con el que se ha establecido un convenio para que un día a la semana se traslade al Centro Municipal de la Mujer-CMIO un/a abogado/a del turno especial de violencia de género.

Las demandas suelen ser para: procesos de separación y divorcio, violencia,

custodia de menores, filiación y otros temas civiles y penales.

#### ORIENTACIÓN PSICOLÓGICA

La orientación psicológica es realizada por la psicóloga del Centro, a través de entrevista directamente con la mujer o/y a petición de otros profesionales del propio Centro y de otros organismos (Centros de Salud, Hospitales, Asociaciones, Policía Local y Nacional, etc.), con el objetivo de cubrir las demandas planteadas en cuanto a orientación, información y derivación a recursos psicológicos.

La demanda psicológica se plantea ante situaciones y problemáticas de conflicto personal, laboral, familiar, etc., destacando mujeres en situación de violencia de género, violencia doméstica y mujeres en proceso de separación y divorcio de la pareja. La mujer ante dicha demanda es orientada y derivada a recursos.

Se establece contacto con gabinetes psicológicos y asociaciones que ofertan variedad de actividades anuales como talleres, charlas, atención individual, y que las mantienen informadas de forma semanal o trimestralmente.

#### 4.1.3.3. DATOS ATENCIONES INDIVIDUALIZADAS AÑO 2012

##### 4.1.3.3.1. DATOS SEGÚN TIPO DE ORIENTACIÓN REALIZADA.

El número de mujeres atendidas durante el año 2012 ha sido de 1029 mujeres.

TIPO DE ORIENTACION	Nº ATENCIONES
ORIENTACION SOCIAL	526
ORIENTACIÓN PSICOLÓGICA	263
ORIENTACIÓN JURÍDICA	185
ORIENTACIÓN LABORAL	161

Tabla 29. Datos según tipo de orientación realizada. Fuente: Datos centro Municipal CMIO

##### 4.1.3.3.2. DATOS SEGÚN FORMA DE ATENCIÓN.

En esta tabla se recogen los datos correspondientes a la forma de atención, en el que se puede observar que la atención presencial se produjo en 483 casos, la atención telefónica en 213, el correo electrónico 47, correo postal 3 casos y por correo interno MPAL 283 casos.

Violencia de género y medidas para combatirla. Un análisis de la situación actual y una propuesta de mejora.

FORMA DE ATENCIÓN	Nº	%
ATENCIÓN PRESENCIAL	483	46.94%
ATENCIÓN TELEFÓNICA	213	20.70%
CORREO ELECTRÓNICO	47	4.56%
CORREO POSTAL	3	0.30%
CORREO INTERNO MPAL	283	27.50%
<b>TOTAL</b>	<b>1.029</b>	<b>100%</b>

Tabla 30. Datos según forma de atención. Fuente: Centro Municipal de la Mujer CMIO

#### 4.1.3.3.3. EVOLUCIÓN DE LA FORMA DE ATENCIÓN DE 2004 A 2012.

En la siguiente tabla se recoge la evolución en la forma de atención durante los nueve años que lleva abierto el Centro:

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ATENC. PRESENCIAL	744	597	725	496	414	652	596	556	483
ATENC. TELEFÓNICA	392	326	686	511	423	160	303	159	213
CORREO ELECTRÓN.	30	21	28	24	18	44	37	40	47
CORREO POSTAL	20	1	6	12	2	1	1	4	3
CORREO INTERNO	17	50	147	261	462	457	364	320	283
<b>TOTAL</b>	<b>1.203</b>	<b>995</b>	<b>1.592</b>	<b>1.304</b>	<b>1.319</b>	<b>1.314</b>	<b>1.301</b>	<b>1.079</b>	<b>1.029</b>

Tabla 31. Evolución de la forma de atención del Centro Municipal de la mujer CMIO. Fuente: Centro Municipal de la Mujer CMIO

#### 4.1.3.3.4. DATOS SEGÚN PERSONA DEMANDANTE.

La mayoría de las demandas las realizan directamente las propias interesadas (64.92%), seguidas de las demandas que nos llegan por los/las profesionales.

PERSONA DEMANDANTE	Nº	%
INTERESADA	668	64.92%
PROFESIONAL	328	31.88%
FAMILIAR	16	1.56%
CONOCIDO/A	9	0.88%
ENTIDAD	4	0.38%
OTROS	4	0.38%
<b>TOTAL</b>	<b>1029</b>	<b>100</b>

Tabla 32. Datos según tipo de la persona demandante. Fuente: Centro Municipal de la Mujer CMIO.

#### 4.1.3.3.5. DATOS SEGÚN EL PERFIL DE LA PERSONA DEMANDANTE.

Casi en el cien por cien de los casos las personas demandantes son mujeres (1025, de los 1029 demandantes) y en cuanto a edad, entre los 29 y los 50 años es cuando se produce un mayor número de demandas por parte de las mujeres.

##### SEXO:

MUJER	1025
HOMBRE	4
<b>TOTAL</b>	<b>1029</b>

##### EDAD

EDAD	Nº	%
< 18	12	1.17
DE 18 A 28	166	16.14
DE 29 A 39	349	33.92
DE 40 A 50	335	32.56
DE 51 A 65	110	10.68
DE 66 A 75	17	1.65
> 75	3	0.29
SIN DETERMINAR	37	3.59
<b>TOTAL</b>	<b>1029</b>	<b>100</b>

Tabla 33. Datos según el perfil de la persona demandante.  
Fuente: Centro Municipal de la Mujer CMIO.

#### 4.1.3.3.6. DATOS SEGÚN NACIONALIDAD.

Las mujeres españolas siguen siendo las más atendidas desde el Centro, siendo el 70.65% de las atenciones. A continuación la Tabla de las nacionalidades más significativas:

Violencia de género y medidas para combatirla. Un análisis de la situación actual y una propuesta de mejora.

ESPAÑA	727	NIGERIA	9
ECUADOR	49	PERU	7
BOLIVIA	48	CUBA	5
COLOMBIA	35	POLONIA	5
RUMANIA	28	ESTONIA	5
MARRUECOS	18	GUINEA ECUATORIAL	5
ARGENTINA	14	UCRANIA	4
BRASIL	10	FILIPINAS	4
BRASIL	10	OTROS PAISES	37
INDIA	9		

Tabla 34. Datos según nacionalidad de mujeres atendidas en el centro. Fuente: Centro Municipal de la Mujer CMIO

#### 4.1.3.3.7. DATOS SEGÚN TIPO DE DEMANDA.

En cuanto al tipo de demanda, las mujeres son más atendidas en temas de violencia de género, apoyo psicológico a maltratadas, y servicios de móviles de protección.

TIPO DE DEMANDA	Nº
VIOLENCIA DE GÉNERO	378
VIOLENCIA DOMÉSTICA	6
APOYO PSICOLÓGICO	243
MOVIL DE PROTECCION	236
JURÍDICA	226
LABORAL	180
SOCIAL	149
CENTRO MUJER	70
VIVIENDA	23
FORMACIÓN	23
SALUD	13
ASOCIACIONISMO Y PARTICIP. SOCIAL	9
CULT., OCIO Y T. LIBRE	7
SOLICITUD INFORMES	10
ACTIVIDADES MENOR	2
SEXUALIDAD	1
OTROS	3

Tabla 35. Datos según tipo de demanda atendida. Fuente: Centro Municipal de la Mujer CMIO

#### **4.1.3.4. ATENCIÓN A ASOCIACIONES DE MUJERES**

Forma parte de este servicio la atención a grupos o asociaciones de mujeres que requieran información acerca de la constitución de una asociación, así como atender las peticiones de las asociaciones de mujeres ya constituidas, para mejorar su desarrollo.

Para ello se les facilita la siguiente información:

- Convocatorias de subvenciones y ayudas públicas municipales, autonómicas y estatales.
- Facilitar el listado de locales públicos de la ciudad, incluidos los del CMIO, que pueden ser utilizados por las asociaciones de mujeres y el procedimiento para solicitarlos.
- Actividades municipales que se realizan para conmemorar el 8 de marzo “Día Internacional de la Mujer” y el 25 de noviembre “Día Internacional contra la Violencia contra las Mujeres”, convocatoria Certamen de Narrativa Breve, etc.
- Se facilita información sobre actividades que organizan otras asociaciones de mujeres, así como de otras actividades que pueden ser de su interés.
- Facilitar la documentación necesaria para la constitución de la asociación y su inscripción en el registro.

En el año 2012, se atendieron 31 demandas de asociaciones de mujeres.

Con lo que puedo determinar que este centro presta numerosos servicios para ayudar a la mujer en diversos temas, y que hace una labor social muy importante en la provincia de valencia.

#### **4.1.4. OFICINA DE INFORMACIÓN A VÍCTIMAS DEL DELITO.**

Las oficinas de información a víctimas del delito son espacios físicos en donde se realiza una función social de primer orden al ofrecer servicios gratuitos, especializados y eficaces, para solucionar la situación de desamparo en la que se puede encontrar la víctima de un delito. Los profesionales que allí se encuentran se encargan de la atención, auxilio y asistencia a las víctimas del delito.

Allí atienden, informan y asesoran a toda persona que haya sufrido un daño o menoscabo en su persona, bienes o derechos como consecuencia de un delito o falta. Facilitan el seguimiento de las actuaciones, procesales o no, que hayan de realizar las víctimas del delito en la Comunidad Valenciana. Informan, forman y asesoran a cuantas personas o colectivos pretendan implicarse, individual o colectivamente, en el apoyo y asistencia a las víctimas del delito. Crean un Centro de Documentación especializado en materia de víctimas del delito que preste sus servicios a todos los interesados y promueva estudios, investigaciones o publicaciones sobre la realidad de tal materia.

Los profesionales de las oficinas explican a la víctima su situación legal, sus derechos y obligaciones así como los trámites y procedimientos que deben seguir en cada caso. Asimismo, ayudan en la redacción de denuncias y otros documentos que la víctima puede presentar por sí misma.

Las oficinas, ponen a disposición de la víctima todos los recursos sociales existentes que puedan serles de utilidad. Acompañamiento a la víctima y a los testigos en actuaciones judiciales, tales como presentación de denuncias, ruedas de reconocimiento, toma de declaraciones o vistas de juicios, entre otros. Son un instrumento de mediación entre la víctima y agresor.

También gestionan de ayudas que prevé la Ley de Ayuda y Asistencia a las Víctimas de delitos Violentos y Contra la Libertad Sexual.

En la provincia de Valencia estas son las oficinas de atención a víctimas del delito en funcionamiento:

-OAVD VALENCIA CAPITAL:

DIRECCIÓN: Av. del Saler, 14-4ª Planta

Ciudad de la Justicia. 46013 Valencia.

TELÉFONO: 961 927 154

FAX: 961 927 155

CORREO ELECTRÓNICO: avd\_val@gva.es

Ubicación: Ciudad de la Justicia de Valencia

-OAVD ALZIRA (VALENCIA)

DIRECCIÓN: Ronda Algemesí, s/n

Edificio Juzgados. 46600 Alzira (Valencia)

TELÉFONO: 962 418 954

CORREO ELECTRÓNICO: avd\_alz@gva.es

-OAVD GANDIA (VALENCIA)

DIRECCIÓN: Plaza Rei Jaume I, 6

46702 Gandia (Valencia)

TELÉFONO: 962959800

FAX: 962 959 578

CORREO ELECTRÓNICO: avd\_gan@gva.es

-OAVD UTIEL (VALENCIA)

DIRECCIÓN: C/ García Berlanga,60 (Retén Policía Local)

46300 Utiel (Valencia)

TELÉFONO: 962 173 126

FAX: 962 174 506

CORREO ELECTRÓNICO: avd\_utiel@gva.es

-OAVD PATERNA (VALENCIA)

DIRECCIÓN: Avda. Vicente Morte, nº 114.

46980 Paterna (Valencia)

TELÉFONO:963108 393

CORREO ELECTRÓNICO: avd\_pat@gva.es

-OAVD REQUENA (VALENCIA)

DIRECCIÓN: C/ Honrubia, s/n

46340 Requena (Valencia)

TLF: 962 300 326

FAX: 962 302 857

CORREO ELECTRÓNICO: avd\_req@gva.es

-OAVD TORRENT (VALENCIA)

DIRECCIÓN: C/ 6 de diciembre, nº 11

46900 Torrent (Valencia)

TELÉFONO: 961 552 223

FAX: 961 564 951

CORREO ELECTRÓNICO: avd\_torrent@gva.es

#### **4.1.5. UNIDADES ESPECIALES DE POLICÍA.**

Actualmente existen en España tres unidades especiales en las fuerzas y cuerpos del estado para combatir la violencia de género. Son el grupo GAMA (Pertenece a la policía local de Valencia), el grupo UPAP (perteneciente a la policía Nacional) y el grupo EMUME (Pertenece a la Guardia Civil). A continuación describiré cada uno de estos grupos y que funciones cumplen.

##### **4.1.5.1. GRUPO GAMA.**

En el año 2004, con el fin de adecuar la actuación policial a las nuevas necesidades sociales, y al aumento de delitos referidos a la violencia doméstica, se creó en la Policía Local de Valencia el Grupo de Actuación contra los Malos Tratos (GAMA).

En la actualidad el servicio de GAMA, está compuesto por 47 Agentes, distribuidos

de forma descentralizada y con presencia en cada una de las 7 Unidades de Distrito de la Policía Local.

Sus misiones tienen dos vertientes de actuación bien definidas. Por un lado, como cualquier otro Agente de Policía, actuará ante éste tipo de delitos, deteniendo a los agresores y atendiendo a las víctimas del maltrato. Por otro lado, en el plazo de atención asistencial y preventiva, controlará las posibles alteraciones de las órdenes judiciales asignadas.

Este grupo pionero en España, está en coordinación permanente con los Servicios Sociales y Asistenciales del Ayuntamiento de Valencia, de la Generalitat Valenciana, y con participación en su tarea diaria con la Fiscalía Provincial de Valencia, en su Sección de Violencia contra la Mujer.

Actualmente, se dota a las mujeres que así lo solicitan de teléfonos móviles que mediante una tecla indican que están en peligro, además de indicar su posición vía GPS. Con ello, tras recibir el correspondiente aviso desde la empresa de seguridad encargada, se da aviso rápidamente al 112, derivándose de inmediato a la Policía Local de Valencia, donde el operador de la Sala del 092 envía rápidamente la patrulla más próxima en auxilio de la víctima.

#### **4.1.5.2. GRUPO UPAP.**

La violencia contra las mujeres es un problema generalizado que afecta a todos los países, con independencia de su grado de desarrollo y se produce en todos los ámbitos de la sociedad. Desde diferentes sectores se viene sensibilizando a las mujeres víctimas a denunciar este tipo de hechos. Una vez dado este importante paso la víctima necesita una asistencia personalizada y una protección especial por encontrarse en muchos casos en grave riesgo para su integridad física.

La respuesta policial a esta necesidad comienza a materializarse en el mes de enero de 2003, cuando la Comisaría General de Seguridad Ciudadana elabora un proyecto en el que se contempla la creación de las, entonces denominadas, Unidades de Prevención, Asistencia y Protección contra los malos tratos a la mujer, las cuales llevan a cabo las siguientes actuación generales de análisis, control y evaluación, tanto respecto de las víctimas como de sus agresores:

-Mantenimiento de contactos personales y telefónicos permanentes con las víctimas, con la finalidad de transmitir a las mismas la mejor sensación de seguridad.

-Detectar y controlar las posibles situaciones de riesgo para la mujer, realizando un seguimiento de la evolución de esa situación de riesgo de la víctima.

-Servir de enlace entre la mujer víctima de violencia de género y los servicios administrativos y asistenciales especializados en atención a la mujer.

-Asesorar, auxiliar y acompañar, en su caso, a la víctima con ocasión de la tramitación de los correspondientes procedimientos policiales y judiciales.

En cuanto a aspectos organizativos, a nivel central la Unidad Central de Participación Ciudadana y Programas, entre sus funciones, tiene las específicas en esta materia referentes a la planificación, coordinación, control e impulso de las estrategias encaminadas a la prevención de la violencia de género, a través de las Unidades de Prevención, Asistencia y Protección a mujeres víctimas de violencia de género, distribuidas por las distintas plantillas policiales.

A nivel periférico en todas las plantillas del Cuerpo Nacional de Policía existen Unidades de Prevención, Asistencia y Protección a mujeres víctimas de violencia de género (Jefaturas Superiores de Policía, Comisarías Provinciales, Comisarías Locales y de Distrito), incardinadas en el área de Seguridad Ciudadana, donde existe un núcleo básico de funcionarios (en activo y en segunda actividad) dedicados de forma exclusiva a las tareas de prevención, asistencia y protección a las mujeres víctimas de malos tratos. Dentro de cada Unidad un funcionario designado al efecto se encarga de coordinar, controlar y gestionar la actividad de la UPAP y de las relaciones con la Unidad Central.

Debido a la naturaleza de los cometidos de la UPAP y ante la necesidad de dar respuesta urgente y en cualquier momento a los requerimientos realizados por las víctimas de malos tratos, se dota a los funcionarios de un teléfono móvil oficial para estar en contacto permanente con las mujeres víctimas asignadas, a las que el Área de Telecomunicaciones les proporciona de acuerdo con su nivel de riesgo y si ellas así lo desean, un terminal con tres áreas de marcación rápida limitado a tres niveles de comunicación:

Primer nivel: Lo constituye el funcionario policial que tiene asignado para su

protección.

Segundo nivel: Que se corresponde con la Sala del 091 a la que la mujer podrá acudir en aquellos casos en que precise una intervención policial inmediata o en aquellos otros en los que resulte imposible contactar con el policía que tiene encargado para realizar la labor de prevención y protección.

Tercer nivel: Lo constituye la Sala de Coordinación Operativa de la Comisaría General de Seguridad Ciudadana, atendido permanentemente durante las 24 horas del día y desde el que se dará respuesta a cualquier requerimiento que desde cualquier punto del territorio nacional se presente por parte de las víctimas.

El paso decisivo para que la víctima cuente con la protección policial adecuada es la comunicación de la situación que sufre. Debido a la naturaleza de los cometidos de la UPAP y ante la necesidad de dar respuesta urgente y en cualquier momento a los requerimientos realizados por las víctimas de violencia de género, los policías integrados en estas unidades estarán en contacto permanente con estas mujeres que tendrán asignadas.

Por medio del teléfono móvil que se les proporcionará se podrán comunicar con el policía responsable de su protección de forma directa e inmediata y, en su caso, con varias dependencias policiales específicas.

Con el fin de completar la cobertura que se presta a las víctimas de violencia de género desde el punto de vista asistencial, se cuenta con un buzón electrónico-dirección de correo electrónico específico con el fin de facilitar la comunicación de denuncias y sugerencias relativas a los malos tratos sobre la mujer

En el ámbito de la violencia de género, el Cuerpo Nacional de Policía se preocupa de dar la debida asistencia a las mujeres que han sido víctimas de cualquier tipo de agresión, física o psíquica, por parte de la persona con quien mantenga o haya mantenido relaciones de afectividad.

A través de las UPAP se persigue potenciar la respuesta policial que se ofrece a la víctima de violencia de género mediante la asignación de un policía con el que podrá entrar en contacto en cualquier momento, bien personalmente o por medio de un teléfono móvil que le será entregado.

La atención policial se dirige, por tanto, a las mujeres que sufren una situación de violencia, concurriendo todas o alguna de las circunstancias siguientes:

-Ser víctima de violencia de género cuyo agresor sea, o hay sido, su cónyuge o persona ligada a ella por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia (art. 1 LO 1/2004).

-Haber denunciado los hechos sufridos.

-Haber sido dictada por un juez una orden de protección a favor de la misma, o resolución en la que se establezcan medidas de prohibición o pena de alejamiento contra el agresor.

#### **4.1.5.3. GRUPO EMUME.**

En el año 1995 se decidió la creación de grupos de especialistas en Violencia de Género, capacitados para atender de forma específica estas tipologías delictivas, denominados Especialistas Mujer Menor, que se organizarían en Equipos Mujer Menor (EMUMES) en las Unidades Orgánicas de Policía Judicial (UOPJS).

En base a todo lo dicho, se planteó como objetivo principal de los Equipos y Especialistas Mujer-Menor el mejorar la atención a las mujeres y a los menores víctimas de determinado tipo de delitos, asegurándoles una asistencia integral, personalizada y especializada, desde el momento en que se tuviera conocimiento de los hechos, y, especialmente cuando las víctimas presentaran las denuncias, considerando las agresiones que pudieran sufrir en todos los ámbitos (familiar, laboral, escolar o social), independientemente de la edad de la víctima, llegando a la investigación criminal de los hechos más graves y derivando a las víctimas hacia instituciones específicas de protección, públicas y / o privadas.

El ámbito de actuación de los EMUMEs comprende, por tanto:

- La violencia en el entorno familiar, en todas sus formas (desde los malos tratos psicológicos hasta las lesiones y los homicidios).

- Los delitos contra la libertad sexual, como las agresiones y los abusos sexuales, fuera y dentro del ámbito familiar.

- Los delitos relacionados con la delincuencia juvenil.
- Los actos delictivos relacionados con el tráfico de seres humanos con fines de explotación sexual, y la pornografía infantil por Internet.

#### **4.1.5.3.1. DESPLIEGUE DEL GRUPO EMUME.**

En el citado año 1995, la Dirección General de la Guardia Civil, a través de la antigua Jefatura del Servicio de Policía Judicial, diseñó y comenzó a aplicar un programa específico para mejorar la lucha contra los delitos relacionados con la mujer y el menor. El programa se desarrolló del siguiente modo:

- En una primera fase, iniciada como se ha dicho en 1995, se comenzó un despliegue en la sede de todas las Unidades Orgánicas de Policía Judicial (UOPJ's) de Comandancia, de una mujer Guardia Civil especialista en atención e investigación de estos tipos delictivos. Este fue el primer paso para el establecimiento de una atención más especializada a víctimas sensibles. De este modo, fueron destinadas por toda la geografía española un total de 54 mujeres Guardias Civiles que habían recibido un Curso de Especialización. Esta fase concluyó en 1996.

- En una segunda fase se constituyeron formalmente los Equipos Mujer-Menor (EMUME's) en las UOPJ's de todas las Comandancias, integrados dentro del Grupo de Delitos Contra las Personas, formados por dos mujeres especialistas, para lo que se impartió un segundo Curso de Especialización. Esta fase, que concluyó en 1998, dio como resultado que estuvieran destinadas un total de 108 mujeres en la lucha contra este tipo de delitos. Además de los EMUMEs operativos periféricos, se creó un EMUME Central en la Jefatura del Servicio de Policía Judicial, en el que se destinó a personal Licenciado (en Psicología y en Derecho), dedicado al seguimiento de la problemática y a tareas de formación y de coordinación de los especialistas de los equipos de las Comandancias.

- La tercera fase consistió en incorporar un tercer componente, ahora ya masculino, en las provincias con mayor incidencia en este tipo de delitos. Esta fase se desarrolló a lo largo de 1998 y 1999, y de esta forma el personal destinado hasta esas fechas era un total de 118 especialistas.

- En lo que podría ser una cuarta fase, iniciada también en 1999, se procuró

incrementar a 4 o 5 componentes los EMUMEs de las provincias más conflictivas, y en 3 a las de conflictividad media, mientras que las de conflictividad baja mantendrían su dotación de 2 Especialistas. Esta fase se desarrolló en varios años, por estar supeditada a disponibilidades presupuestarias y depender de incrementos de plantilla de la Policía Judicial.

- La quinta fase se desarrolla desde el año 2001, y consiste en la formación como Especialista Mujer Menor de algunos componentes de Equipos Territoriales de Policía Judicial (ETPJ, situados a nivel de Compañía, esto es, a nivel comarcal). Los criterios que se siguen son de índole geográfica (se forma a personal de las islas menores en las regiones insulares) y por razón de densidad de población o de número de casos (formando componentes de las comarcas peninsulares más afectadas).

#### **4.1.5.3.2. FORMACIÓN DE LOS EMUMES.**

La formación de los EMUMEs se produce de modo escalonado, recibiendo en cada etapa material didáctico adecuado. Estos diferentes niveles de especialización son:

- 1er nivel: el más general, lo reciben en los Centros de Formación como Guardia Civil, donde hay módulos específicos en los programas de enseñanza que abordan esta problemática desde el punto de vista penal, procesal y de actuación.

- 2º nivel: de especialización básica como Policía Judicial, curso que se realiza en la Escuela de Especialización de la Guardia Civil. Aquí es donde se adquiere una formación más profunda en la materia, tanto en el aspecto penal y procesal, como científico y operativo. Este Curso se completa con una fase en el Centro de Estudios Judiciales del Ministerio de Justicia, que habilita para obtener la especialidad de Policía Judicial.

- 3er nivel: es el último de la formación regular, consistiendo en su preparación y especialización como componente de los EMUMEs. Esta última etapa de formación se desarrolla en la Unidad Técnica de Policía Judicial (UTPJ), y sus objetivos son:

- Profundizar en la normativa y los procedimientos policiales generales (inspección ocular, recogida y transporte de muestras, fotografía, obtención de testimonios y declaraciones, etc.), pero ahora bajo el punto de vista de su aplicación específica a la problemática de la mujer como víctima y del menor como autor y víctima de hechos

criminales.

-Actualizar conocimientos, estudiando avances legislativos / normativos y procedimientos específicos de intervención. Además, se invita a especialistas en materia psicológica y asistencial de otros Organismos (públicos como el Instituto de la Mujer o la Fiscalía de Menores, y privados tipo Organización No Gubernamental, como la Asociación de Mujeres Violadas, por ejemplo), quienes imparten conferencias al respecto.

- 4º nivel: actualización bianualmente, la UTPJ celebra unas jornadas de actualización a las que se convoca a los Especialistas que permanecen más de tres años en las Secciones o en los Equipos. Son de breve duración (dos días), y el objetivo es que intercambien experiencias y conocimientos sobre su actividad profesional, a la vez que se procura la actualización procedimental y legislativa que en cada momento sea necesaria. También los Especialistas hacen un esfuerzo personal por mantenerse actualizados, estando pendientes de modificaciones legislativas y procedimentales. Como tercera vía de actualización, anualmente cada Comandancia celebra unas Jornadas sobre estas materias para personal del Cuerpo, en las que los especialistas tienen un protagonismo especial como formadores. Por último, gracias al contacto diario con profesionales que trabajan en estos temas, los Especialistas participan como asistentes y / o como ponentes en jornadas, seminarios, grupos de trabajo, etc., organizados por los distintos organismos de su demarcación territorial.

#### **4.1.5.3.3. MISIONES CONCRETAS DE LOS EMUMES.**

Estos Especialistas, como ya se ha mencionado con anterioridad, están encuadrados en las UOPJs, teniendo encomendadas las actividades propias del funcionamiento de la Unidad a la que pertenecen, y además, con carácter preferente pero no exclusivo, cuatro tipos de misiones específicas en el área Mujer Menor:

1. Asesorar por vía telefónica a las Unidades Territoriales del Cuerpo (Puestos) a iniciativa propia o respondiendo consultas, sobre la problemática que sufre la mujer y el menor. Mantener informados al resto de los componentes del Cuerpo de su demarcación de los procedimientos a seguir y de los recursos asistenciales disponibles en las distintas localidades de la provincia.

2. Cuando se produzca un caso relevante, hacerse cargo de todos los aspectos

relativos a la investigación criminal, siguiendo el caso hasta su completo esclarecimiento, realizando todas las gestiones y diligencias necesarias, y asistiendo personalmente a las víctimas.

3. Propiciar y mantener contacto tanto con Instituciones de todos los niveles (Administración Central, Autonómica y Local) como con asociaciones relacionadas con este ámbito de actuación, al objeto de favorecer actuaciones de carácter preventivo y asistencial. Así mismo, participar y colaborar en la organización de reuniones de grupos de trabajo, jornadas o seminarios, como asistente y como ponente. Uno de los principales objetivos de esta tarea consiste en mantenerse al día de las novedades normativas y procedimentales en la materia, que proceden de la elaboración de protocolos de actuación suscritos por autoridades locales o autonómicas, adaptados a las peculiaridades poblacionales de cada región.

4. De las actuaciones más relevantes propias o de las unidades territoriales, elaborar un informe-resumen para remitirlo al EMUME Central, situado en la Unidad Técnica de Policía Judicial.

Por su parte, el EMUME Central tiene las siguientes misiones:

- a. Un seguimiento y un análisis detallado de la problemática de la mujer y del menor a nivel nacional en demarcación del Cuerpo, elaborando informes criminológicos anuales que contribuyan a la descripción de este fenómeno delictivo y que den respuesta a las preguntas de las altas Instituciones del Estado (Gobierno, Cortes Generales, Defensor del Pueblo, etc.).
- b. Dar apoyo y asistencia a los EMUME's en aquellas actuaciones que sea necesario, interviniendo directamente en las investigaciones más graves en cualquier parte del territorio nacional. También, participar en foros de nivel nacional e internacional sobre las materias, como asistentes o ponentes.
- c. Organizar y coordinar la formación más especializada de los EMUMEs operativos, desde el punto de vista policial, jurídico y humanístico.

#### **4.1.6. TELEASISTENCIA PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA.**

El Servicio telefónico de Atención y Protección para víctimas de la violencia de género (ATENPRO), es una modalidad de servicio que, con la tecnología adecuada, ofrece a las víctimas de la violencia de género, una atención inmediata y a distancia, asegurando una respuesta rápida a las eventualidades que les puedan sobrevenir, las 24 horas del día, los 365 días del año y sea cual sea el lugar en que se encuentren.

##### **4.1.6.1. FUNCIONAMIENTO DEL SERVICIO DE TELEASISTENCIA**

El servicio se basa en la utilización de tecnologías de comunicación telefónica móvil y de telelocalización. Permite que las mujeres víctimas de violencia de género puedan entrar en contacto, con un Centro atendido por personal específicamente preparado para dar una respuesta adecuada a su situación, bien por sí mismo o movilizándolo otros recursos humanos y materiales, propios de la usuaria o existentes en la comunidad. El contacto con el Centro de Atención ha de poder establecerse en todo momento y desde cualquier lugar, tan sólo apretando un botón.

El servicio no se limita a atender las demandas que ocasionalmente puedan plantear las víctimas de la violencia de género usuarias del mismo, sino que también contempla actuaciones programadas de carácter preventivo. Por ello, desde el Centro de Atención se contacta periódicamente con las usuarias del servicio, a fin de hacer un seguimiento permanente, mantener actualizados sus datos personales y sociales, comprobar el adecuado funcionamiento del sistema e intervenir, si las circunstancias lo aconsejan. Igualmente, las usuarias pueden comunicarse con el Centro de Atención, cuando lo crean necesario.

En el gráfico que se incluye a continuación, se muestra un esquema del funcionamiento básico del servicio.

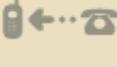
USUARIA		CENTRO DE ATENCIÓN
Llamada de emergencia		Moviliza recursos y soluciona
Llamada de comunicación normal		Escucha, atiende, asesora, informa
Contesta, comunica su estado, formula demandas de atención		Comunicaciones de acompañamiento, atención y comunicación
Contesta, verifica el funcionamiento del sistema		Comunicaciones del control técnico del sistema

Figura 20. Funcionamiento del Servicio de Teleasistencia. Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

#### 4.1.6.2. OBJETIVOS DEL SERVICIO

El Servicio telefónico de Atención y Protección para víctimas de la violencia de género (ATENPRO), persigue, como objetivo fundamental, que la víctima se sienta segura y acompañada mientras dure el proceso que le permita retomar las riendas de su vida facilitando el contacto con un entorno de seguridad y posibilitando la intervención inmediata, con movilización en su caso, de los recursos de atención que fuesen necesarios.

Los objetivos específicos del servicio son los siguientes:

-Proporcionar seguridad y tranquilidad a las usuarias del servicio y por extensión, a su círculo de personas allegadas, ofreciéndoles apoyo, información y asesoramiento, y garantizándoles la comunicación interpersonal, ante cualquier necesidad relacionada con su situación de violencia de género, las 24 horas del día, contribuyendo así a su recuperación.

-Potenciar la autoestima y la calidad de vida de las usuarias del servicio, contribuyendo a crear una red social de apoyo en su entorno habitual y animándolas a que mantengan, con plena seguridad, contacto con el entorno familiar y social no agresor.

-Garantizar una atención inmediata y adecuada ante situaciones de emergencia, a través de personal especializado, proporcionando seguridad a la usuaria y movilizand los recursos oportunos, en función del tipo de emergencia que se haya producido.

-Realizar un seguimiento activo de la situación en que se encuentran las usuarias, a través del contacto periódico con el centro de atención. Todo ello como parte de un proceso de recuperación integral.

#### **4.1.6.3. REQUISITOS DE ACCESO Y DURACIÓN DEL SERVICIO**

Este servicio está dirigido a mujeres víctimas de la violencia de género en los términos del artículo 1.1. de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, “la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”<sup>48</sup>.

Podrán solicitar el servicio las víctimas de la violencia de género que cumplan los siguientes requisitos:

-No convivir con la persona o personas que les han sometido a maltrato.

-Participar en los programas de atención especializada para víctimas de la violencia de género

- Aceptar las normas de funcionamiento del servicio.

La continuidad de la usuaria en servicio estará sujeta al seguimiento periódico por parte de las entidades locales que han solicitado el alta de la usuaria mediante el cual se valorará, con carácter anual, que las circunstancias por las cuales se accedió al mismo se siguen manteniendo, así como la idoneidad del mismo.

Por su parte, el servicio cesará cuando deje de cumplirse alguno de los requisitos de acceso, cuando así lo determinen servicios sociales/servicios de igualdad locales que hayan instado la incorporación de la usuaria al servicio, o cuando la usuaria así lo

---

<sup>48</sup>Puede consultarse la Ley Orgánica 1/2004 en la página web: <http://www.mcu.es/principal/docs/MC/Mujeres/LeyOrganica1-2004.pdf> también adjuntada la Ley en el anexo 1 de este TFC. (Fecha consulta: 26 octubre 2013)

solicite.

Asimismo, podrán incorporarse al servicio los hijos e hijas de las usuarias cuando se considere necesario por los centros de servicios sociales/servicios de igualdad y estén participando en el proceso de recuperación integral.

## **4.2. VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**

### **4.2.1. DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA MUJER VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

Para que las trabajadoras víctimas de violencia de género, puedan ejercer los derechos de carácter laboral que la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOMPIVG), tienen que acreditar tal situación ante el empresario mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

A los efectos del ámbito de aplicación de la LOMPIVG violencia de género es la que se ejerce sobre las mujeres por parte de los hombres que sean o hayan sido sus cónyuges o que estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, con o sin convivencia.

#### **4.2.1.1. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.**

La LOMPIVG, ha modificado el Art. 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), introduciendo un nuevo apartado 7 por el que se reconoce el derecho a la reducción de la jornada en los siguientes términos:

*«7. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos*

*entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias»<sup>49</sup>.*

En el apartado 7 del artículo 37 del ET, también se reconoce el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos en los que se establezca en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada, pero al igual que la reducción de la jornada, si en la negociación colectiva no se ha regulado este derecho o no ha sido posible el acuerdo entre trabajadora y empresario, es a aquella a quien corresponde determinar cómo lo va a ejercitar y por tanto en qué términos quiere adaptar o flexibilizar su horario, u ordenarlo de otra forma, si bien en este último caso se ha de estar a las distintas formas de ordenación del tiempo de trabajo existentes en la empresa, pudiendo reclamar ante el juez de lo social el derecho a la reordenación de su trabajo, a través del procedimiento especial y urgente previsto para resolver las discrepancias en reducción de jornada por lactancia y cuidado de hijos y familiares.

La LOMPIVG también modificó el Art. 40 del E.T. introduciendo un nuevo apartado 3 bis.

*«3 bis) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de*

---

<sup>49</sup>Se puede localizar el nuevo apartado 7 de la LOMPIVG en la página web:  
[http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D91FE499-4898-4EDD-AA09-213A8AF122EA/168335/monografico\\_salud\\_laboral.pdf](http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D91FE499-4898-4EDD-AA09-213A8AF122EA/168335/monografico_salud_laboral.pdf) (consulta 26 de octubre de 2013)

reserva.<sup>50</sup>»

Esta medida es muy eficaz para proteger a la mujer frente al agresor, al facilitar que la mujer cambie el lugar de trabajo donde aquella cree tener localizada.

Para hacer efectivo el derecho, es preciso que la empresa cuente con otro centro de trabajo en la misma u otra localidad y que exista vacante en dicho centro, por ello la medida va a poder ser utilizada sólo en los supuestos de empresas grandes.

La Ley contempla la obligación de la empresa de comunicar a la trabajadora las vacantes existentes o que pueda haber en el futuro. Obligación que nace en cuanto la empresa tenga conocimiento de la situación de la trabajadora y cuyo cumplimiento deben tener especial vigilancia la representación de los trabajadores. Así mismo se contempla que el traslado tenga, inicialmente, carácter provisional durante seis meses con derecho a la reserva del puesto de trabajo. Al finalizar los seis meses la trabajadora puede optar entre regresar a su anterior centro o seguir en el nuevo ya sin reserva del puesto de trabajo antiguo.

El carácter provisional del traslado hace más viable la utilización de este derecho, ya que la movilidad puede suponer una necesidad transitoria y no definitiva.

La LOMPIVG también modificó el Art. 45 apartado 1 del E.T. para introducir una nueva letra n.

*«n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.<sup>51</sup>»*

En concordancia con la introducción de la nueva letra n) en el Art. 45 apartado 1 del E.T se modifica asimismo el Art. 48 del E.T. para introducir un nuevo apartado 6).

*«6. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de*

---

<sup>50</sup> Se puede consultar la modificación por la LOMPIVG el artículo 40 del ET 3bis en la página web: <http://www.usocv.org/noticias2.asp?id=74> (consulta 26 de octubre de 2013)

<sup>51</sup> *Ibidem*

*dieciocho meses*<sup>52</sup>.»

Tras la suspensión del contrato, cuya duración inicial es de seis meses, con posibilidad de prórroga por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones judiciales resulte necesario mantener dicha situación y el juez así lo acuerda, la trabajadora víctima de violencia de género tiene derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo, que debe ser reservado durante todo el periodo de la suspensión.

Durante el periodo de suspensión, y siempre que se reúna los requisitos de cotización exigidos por el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), se tiene derecho a percibir la prestación de desempleo, a cuyos efectos se ha modificado el apartado 1.2 del Art. 208 de la LGSS, para incluir como situación legal de desempleo, la decisión de la trabajadora de abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

La medida es muy efectiva pues la trabajadora puede suspender su contrato sin quedarse privada de renta sustitutoria, ya que si tiene cotización suficiente puede percibir prestación de desempleo durante el período de suspensión.

La LOMPIVG ha modificado asimismo los Arts. 124, 210 y 231 de la LGSS para introducir otras medidas de protección complementarias de la suspensión del contrato por violencia de género:

- El período de suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo se considera periodo de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social.

- Las cotizaciones a la Seguridad Social tenidas en cuenta para percibir prestación por desempleo durante la suspensión del contrato por violencia de género, podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación.

- Las cotizaciones a la seguridad social efectuadas durante la percepción de la prestación de desempleo durante la suspensión del contrato por dicha causa, computarán para una nueva prestación.

- Mientras la trabajadora víctima de la violencia de género, tanto en los supuestos

---

<sup>52</sup>Ibidem.

de suspensión como extinción del contrato, está percibiendo la prestación, el servicio Público de Empleo tendrá en cuenta su situación a la hora de exigirla el cumplimiento del compromiso de actividad (obligación de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada, inserción profesional para incrementar su ocupabilidad, etc.).

La medida es muy efectiva pues la trabajadora puede suspender su contrato sin quedarse privada de renta sustitutoria, ya que si tiene cotización suficiente puede percibir prestación de desempleo durante el período de suspensión.

La LOMPIVG, con las modificaciones introducidas en el Art. 49 del ET, ha reconocido el derecho de la trabajadora a extinguir su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Lo positivo de la medida es que dicha extinción conlleva, si se reúne los requisitos de cotización, el derecho al percibo de prestación de desempleo, y a tal efecto se modificada el Art. 208. 1.1e) de la LGSS para incluir como situación legal de desempleo la extinción de su contrato de trabajo por la trabajadora víctima de la violencia de género.

#### **4.2.1.2. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO**

A efectos de hacer efectivo el derecho a la prestación de desempleo de la trabajadora víctima de violencia de género que suspende o extingue su contrato de trabajo, la LOMPIVG ha introducido una nueva disposición adicional, a cuadragésima segunda, en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social con el siguiente texto:

“La situación legal de desempleo prevista en los artículos 208.1.1e) y 208.1.2 de la presente Ley, cuando se refieren, respectivamente, a los artículos 49.1 m) y 45.1 n) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género”<sup>53</sup>.

---

<sup>53</sup>Esta disposición adicional puede consultarse en la siguiente página web <http://www.legaltoday.com/informacion-juridica/legislacion/laboral/ley-general-de-la-seguridad-social?mostrar=400> (consulta 28 octubre de 2013)

Así pues, para que una trabajadora víctima de la violencia de género que ha suspendido o extinguido su contrato, pueda percibir la prestación de desempleo, ha de acreditar en el Servicio Público de Empleo su situación de desempleo aportando una comunicación del empresario en la que conste que la trabajadora ha ejercido su derecho de suspensión o extinción. Así mismo debe aportar la orden de protección del juez, o en su defecto, el informe del fiscal.

En caso de que el empresario se negase a entregar la mencionada comunicación escrita, la trabajadora igualmente puede solicitar la prestación adjuntando denuncia a la Inspección de Trabajo del incumplimiento del empresario.

#### **4.2.1.3. AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO.**

«Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad» (Art. 21.4 de la LOMPIVG)

Pese al carácter justificado de las ausencias, la LOMPIVG establece la obligación de la trabajadora de comunicar a la empresa con la mayor brevedad posible las ausencias.

La previsión contenida en el Art. 21.4 de la LOMPIVG no ofrece novedad alguna en cuanto a la posibilidad de que los Servicios de Salud justifiquen la ausencia o el retraso, por el contrario si supone una novedad que sean los Servicios Sociales los que puedan determinar que las ausencias o retrasos tienen el carácter de justificados.

#### **4.2.1.4. DESPIDO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

La LOMPIVG ha modificado el Art. 52, letra d) del E.T. para que no puedan ser tenidas en cuenta a efectos de despido por causas objetivas, las faltas de asistencia “motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda”.

La LOMPIVG ha modificado el Art. 55 apartado 5 letra b) del E.T para que sea

declarado nulo el despido de “las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley, salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados”<sup>54</sup>:

Así mismo hay que señalar, que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (BOE de 23 de marzo de 2007) ha modificado el Art. 53. 4b) del ET, para declarar nula la extinción del contrato por causas objetivas de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, salvo

que se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

En relación con el despido nulo de trabajadoras víctimas de la violencia de género hay que destacar la sentencia 7262/2008 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 3 de octubre de 2008, que confirma la sentencia dictada por un Juzgado de lo social de Barcelona que declaró nulo el despido de una trabajadora víctima de violencia de género que fue despedida por la empresa NISSAN MOTOR IBERICA SA porque estando en situación de baja por enfermedad, “ha realizado vida totalmente normal”.

#### **4.2.2. DERECHOS DE LAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS**

La disposición adicional novena de la LOMPIVG modificó diversos artículos de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública (Ley 30/1984) a efectos de reconocer derechos en su actividad profesional a las funcionarias víctimas de violencia de género.

No obstante, con posterioridad se ha publicado la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) que ha derogado los Arts. de la Ley 30/84 modificados por la LOMPIVG e incorpora en su texto los derechos de las

---

<sup>54</sup>Ibidem.

funcionarias víctimas de violencia de género, por lo que a efectos de análisis y divulgación se tendrá en cuenta la LOMPIVG y el EBEP.

#### **4.2.2.1. FORMA DE ACREDITAR LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

Para el ejercicio de los derechos que la LOMPIVG reconoce a las funcionarias víctimas de la violencia de género, éstas tienen que acreditar tal situación ante la Administración Pública competente, mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección. (Arts. 23 y 26 de la LOMPIVG).

#### **4.2.2.2. PROTECCIÓN DE LA INTIMIDAD DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

“En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia” (Art. 82 párrafo último del EBEP).

#### **4.2.2.3. DERECHO A LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

“Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite” Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso<sup>55</sup> (Art. 82 párrafos primero y segundo del EBEP).

---

<sup>55</sup> Se puede consultar la movilidad geográfica del personal de funcionariado público en la página: <http://isabel-funcionpublica.blogspot.com.es/2009/12/la-movilidad-dle-personal-en-el.html> (consulta 30 octubre 2013)

#### **4.2.2.4. DERECHO A LA EXCEDENCIA**

El Artículo. 89. 1. del EBEP dice: “La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de VIOLENCIA de género”

Art. 89. 5 DEL EBEP:

“Las funcionarias víctimas de VIOLENCIA de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo<sup>56</sup>”.

#### **4.2.2.5. AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO, REDUCCIÓN DE LA JORNADA Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.**

En el artículo 49.d) DEL EBEP dice: “las faltas de asistencia de las funcionarias

---

<sup>56</sup>Se puede consultar el derecho a la excedencia de los funcionarios públicos en: [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Normativa/095295](http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/095295) (consulta 30 octubre 2013).

víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso”.

#### **4.2.3. DERECHOS DEL PERSONAL ESTATUTARIO**

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, no modificó la Ley 55/03 de 16 de diciembre del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, para incorporar iguales derechos y medidas que las previstas

para las funcionarias. No obstante, las medidas establecidas por la LOMPIVG en relación con las funcionarias víctimas de la violencia de género y los derechos reconocidos por el EBEP, deben ser aplicables al personal estatutario, en virtud de lo dispuesto en el Art. 2.2. del Estatuto Marco y el Art. 2.3 del EBEP.

#### **4.2.4. DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA.**

“A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta. A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar” (Art. 21.5 de la LOMPIVG)

#### **4.2.5. AYUDAS PARA EL EMPLEO DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

La LOMPIVG en el Art. 22 contempla la inclusión de un programa específico en el Plan de Empleo del Reino de España para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo, Se dispone expresamente que este programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

Por el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, se ha aprobado el Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, en el que se incluyen, entre otras medidas, *“incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad; incremento de las bonificaciones para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género; participación con derecho al percibo de becas por asistencia, en cursos de formación profesional para el empleo, que en la medida de lo posible se llevara a cabo fundamentalmente a través de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación; orientación individualizada en los Servicios Públicos de Empleo; concesión de subvenciones, sujeta a presupuesto, para financiar los gastos derivados del traslado y para compensar diferencias salariales en aquellos casos en que la trabajadora haya extinguido su contrato de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, y el contrato subsiguiente que formalice, ya sea indefinido o temporal, con una duración efectiva igual o superior a seis meses, implique una disminución salarial en los términos recogidos en el párrafo siguiente<sup>57</sup>”*.

Asimismo, la disposición adicional decimosexta de la LOMPIVG dispone que los Servicios Públicos de Empleo, deberán coordinarse para facilitar el acceso al mercado de trabajo de las víctimas de violencia de género cuando, debido al ejercicio del derecho de movilidad geográfica, se vean obligadas a trasladar su domicilio y el mismo implique cambio de Comunidad Autónoma.

##### **4.2.5.1. BONIFICACIÓN EN CASO DE SUSTITUCIÓN VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

La LOMPIVG en el Art. 21.3 dispone que cuando una empresa suscriba contrato de

---

<sup>57</sup> Se puede consultar el Real Decreto 1917/2008 de 21 de noviembre en la página del Boletín Oficial del Estado (BOE) : [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2008-19918](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2008-19918) (consulta 1 noviembre 2013)

interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que tiene suspendido su contrato, que haya ejercitado su derecho de movilidad geográfica o que se haya trasladado de centro, tendrá derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el periodo de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante 6 meses en los supuestos de movilidad geográfica o traslado del centro de trabajo.

#### **4.2.5.2. BONIFICACIONES EMPRESARIALES PARA INCENTIVAR LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

La Ley 43/2006, de 26 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo aprobó en sus Art. 1 el programa de bonificaciones a la contratación, estableciendo en el Art. 2.4 las bonificaciones a la contratación de trabajadoras víctimas de violencia de género, tanto sea a tiempo completo como a tiempo parcial, en los siguientes términos y cuantías:

Los empleadores que contraten indefinidamente a personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante 4 años.

En el caso de que se celebren contratos temporales con estas personas se tendrá derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

#### **4.2.5.3. SUBVENCIONES AL TRABAJO AUTÓNOMO.**

La Orden TAS/1622/2007 de 5 de junio<sup>58</sup>, por la que se regula la concesión de subvenciones al Programa de Promoción del Empleo Autónomo (BOE 7 junio) prevé, con carácter general, el incremento en un 10% de la cuantía de la subvención dirigida

---

<sup>58</sup>Se puede consultar la presente orden en la página del Boletín Oficial del Estado (BOE): [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-11270](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-11270) (consulta 1 noviembre 2013)

a mujeres cuando la beneficiaria sea víctima de violencia de género.

En cumplimiento del Art. 22 de la LOMPIVG, por Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, se ha aprobado el Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, que se dirige mayoritariamente a víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo, pero que también incluye en su artículo 8 incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia. Si bien, en este artículo no se establecen nuevos incentivos ya que son los mismos que estaban previstos en la mencionada Orden TAS/1622/2007 de 5 de junio.

### **4.3. MEDIDAS JUDICIALES**

#### **4.3.1. AUTOS DE ALEJAMIENTO Y PENAS A MALTRATADORES**

La Orden de Protección es una resolución judicial que consagra el “estatuto de protección integral” de las víctimas de violencia doméstica o de género, mediante la adopción, por un mismo órgano jurisdiccional, de medidas cautelares penales y civiles, activando otras medidas de asistencia social.

La Ley 27/2003, de 31 de julio, que regula la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica pretende que a través de un rápido y sencillo procedimiento judicial, ante el Juzgado de Instrucción, las víctimas de violencia doméstica/género pueda obtener un estatuto integral de protección que comprende medidas civiles, penales y asistenciales y de protección social.

La Orden de Protección es una resolución judicial que, en los casos en que existan indicios fundados de la comisión de delitos o faltas de violencia doméstica y exista una situación objetiva de riesgo para la víctima, ordena su protección mediante la adopción de medidas cautelares civiles y/o penales, además de activar las medidas de asistencia y protección social necesarias, por remisión de la Orden de Protección a los Puntos de Coordinación de las Comunidades Autónomas.

-Tipos de medidas que se pueden adoptar:

1. MEDIDAS PENALES:

- a. Privativas de libertad
- b. Orden de alejamiento
- c. Prohibición de comunicación
- d. Prohibición de volver al lugar del delito o residencia de la víctima
- e. Retirada de armas u otros objetos peligrosos.

2. MEDIDAS CIVILES, (que sólo pueden presentarse o por la víctima o su representante legal, o por el fiscal, cuando existan hijos/as menores o incapaces).

- a. Atribución del uso y disfrute de la vivienda
- b. Régimen de custodia, visitas, comunicación con los hijos
- c. Prestación de alimentos
- d. Medida de protección al menor para evitar un peligro o perjuicio.

3. MEDIDAS DE ASISTENCIA Y PROTECCIÓN SOCIAL: establecidas en el ordenamiento jurídico, tanto estatal como autonómico.

-En cuanto a quién puede solicitarla pueden ser:

1. La víctima
2. Cualquier persona que tenga con la víctima alguna de las relaciones del artículo 173 del C.P.
3. El Ministerio Fiscal
4. El juez de oficio puede acordarla
5. Las entidades u organismos asistenciales, públicos o privados que tuviesen conocimiento de la existencia de alguno de los delitos o falta de violencia doméstica , deberán ponerlos inmediatamente en conocimiento del Juez de Guardia o Fiscal con el

fin de que pueda empezar el Juez o instar el Fiscal el procedimiento para la adopción de la orden de protección. En el supuesto de indicio de infracción penal por violencia contra las mujeres, en el ámbito referido en la Ley Integral, se deberá comunicar al Juez/a de Violencia sobre la Mujer (el Juez/a de Instrucción en funciones de guardia actúa en estos casos sólo fuera de las horas de audiencia de aquél/la).

La solicitud de la Orden de Alejamiento.

Existe un modelo de solicitud aprobado por la Comisión de Seguimiento que se encuentra a disposición de las víctimas en todos los lugares y servicios sociales donde puede presentarse. Se trata de un modelo normalizado, sencillo, de fácil accesibilidad. Se ha actualizado con efectos de 1 de enero de 2007.

Puede solicitarse ante el juez; ante el fiscal o ante las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad -la policía, guardia civil, policías autonómicas o Locales, en las Oficinas de Atención a las víctimas, en los servicios sociales o instituciones asistenciales dependientes de las Administraciones Públicas, en los Servicios de orientación Jurídica de los Colegios de Abogados.

-El trámite de la Orden de Alejamiento.

La solicitud deberá ser remitida de forma inmediata al Juez de Guardia o al Juez de Violencia sobre la Mujer, durante las horas de audiencia, si éste resulta competente.

En el juzgado de guardia, recibida la solicitud, el Juez convoca a una audiencia urgente a:

1. La víctima
2. Al solicitante si es distinto de la víctima
3. Al agresor
4. Al Fiscal

• La audiencia habrá de celebrarse EN UN PLAZO MÁXIMO DE 72 HORAS.

• La declaración se hará por separado.

• Durante la misma, el Juez adoptará las medidas necesarias para evitar la

confrontación entre el agresor y la víctima, sus hijos y los restantes miembros de la familia.

Celebrada la audiencia el Juez dicta EL AUTO en el que, de ser estimatorio, acuerda medidas de protección a la víctima.

LAS MEDIDAS que puede adoptar el juez son, entre otras:

•Medidas penales:

- a. Privativas de libertad
- b. Prohibición de aproximación (orden de alejamiento)
- c. Prohibición de comunicación
- d. Prohibición de volver al lugar del delito o residencia de la víctima
- e. Retirada de armas u otros objetos peligrosos

•Medidas civiles (hay que solicitarlas expresamente)

- f. Atribución del uso y disfrute de la vivienda
- g. Régimen de custodia, visitas , comunicación con los hijos
- h. Prestación de alimentos
- i. Medida de protección al menor para evitar un peligro o perjuicio

Las medidas civiles tienen una vigencia o duración de 30 DIAS. Si dentro de este plazo fuese incoado a instancia de la víctima o su representante legal un proceso de familia ante el Juez competente, las medidas adoptadas en la orden de protección permanecerán en vigor durante los treinta días siguientes a la presentación de la demanda. En estos 30 días el Juez civil de Familia o el Juez de Violencia sobre la Mujer debe ratificarlas, modificarlas o dejarlas sin efecto.

La orden de protección será inscrita en el REGISTRO Central para la protección de las víctimas de la violencia doméstica, donde se deberá hacer constar igualmente si queda sin efecto.

El auto de orden de protección se comunica a:

1. Las partes, agresor y Fiscal
2. La víctima
3. Las administraciones públicas (Punto de coordinación)
4. La Policía o Fuerza de Seguridad

La orden de protección confiere a la víctima:

- UN ESTATUTO INTEGRAL DE PROTECCIÓN que comprenderá las medidas civiles y penales y las medidas asistenciales y de protección social establecidas en el ordenamiento jurídico. Podrá hacerse valer ante cualquier autoridad y Administración Pública.

- Implica el derecho de la víctima a ser informada permanentemente sobre la situación procesal del agresor y su situación penitenciaria.

El Real Decreto 355/2004 de 5 de Marzo (BOE de 25 de marzo de 2004) - posteriormente derogado por el Real Decreto 95/2009, de 6 de febrero, por el que se regula el Sistema de registros administrativos de apoyo a la Administración de Justicia-reguló el funcionamiento del Registro Central.

El Real Decreto 513/2005 permite el acceso de las Comunidades Autónomas, a través de los Puntos de Coordinación designados por cada una de ellas, al Registro Central, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las medidas de protección, provisionales o definitivas, acordadas por los órganos jurisdiccionales en el ámbito de sus competencias. Con posterioridad, el Real Decreto 660/2007, de 25 de mayo, ha permitido el acceso de las delegaciones y subdelegaciones del Gobierno a la información necesaria para garantizar el efectivo cumplimiento de las medidas de protección, provisionales o definitivas.

Este Registro gestionado por el Ministerio de Justicia es una base de datos informatizada de ámbito nacional que contiene las penas y medidas de seguridad impuestas en sentencias por delito o faltas y medidas cautelares y órdenes de protección acordadas en procedimientos penales por violencia doméstica.

Facilita información a:

- Juzgados penales y de familia
- Ministerio Fiscal
- Policía Judicial
- Comunidades Autónomas
- Las delegaciones y subdelegaciones del Gobierno

Para:

- Tramitar las causas penales y civiles.
- Adoptar, modificar, ejecutar y hacer seguimiento de medidas de protección y asistenciales

La consulta de la información puede hacerse:

- a. Por datos del denunciado o de la víctima
- b. Por datos del procedimiento

Gracias a este registro los autos de alejamiento y las penas a maltratadores pueden hacerse efectivas de una forma más efectiva y segura para la víctima.

#### **4.4. MEDIDAS POLÍTICAS - MINISTERIO DE IGUALDAD.**

Ana Mato actual Ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ha anunciado un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que se centrará en el empleo y la lucha contra la violencia de género e Intervención en la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados.

El Plan contará con programas específicos para mujeres rurales y en situación de especial vulnerabilidad, como las inmigrantes, con discapacidad y las paradas de larga duración.

La conciliación y la corresponsabilidad familiar, así como la participación de la mujer en los ámbitos político, económico y social serán ejes del Plan Estratégico.

Ana Mato anuncia acuerdos voluntarios con empresas para promover la presencia de mujeres en los órganos de decisión y la creación de un Consejo de Liderazgo y Diversidad.

La Estrategia para la Erradicación de la Violencia de Género 2013-2016 estará dotada con 1.593 millones de euros y contará con 250 medidas para proteger a las mujeres y a sus hijos menores.

La ministra plantea los 16 años como edad mínima de consentimiento para mantener relaciones sexuales con adultos, en línea con la mayoría de los países europeos.

El día 29 de mayo de 2013 la ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Ana Mato, presentó las líneas generales del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades. Se trata de un ambicioso proyecto que abordará la igualdad en todos los ámbitos, con especial atención al empleo y a las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad, así como la conciliación, la participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social, la educación y la lucha contra la violencia de género. En este último punto, la ministra también presentó algunas de las principales medidas de la Estrategia para la Erradicación de la Violencia de Género 2013-2016, que será uno de los ejes del Plan de Igualdad.

Ana Mato hizo estos anuncios durante su comparecencia en la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados, donde se desglosó las líneas generales de las políticas de igualdad del Ministerio.

En la actual situación socioeconómica, explicó la ministra, “el Gobierno considera primordial para avanzar en el camino hacia la igualdad efectiva, actuar sobre el empleo y el emprendimiento, la conciliación y la lucha contra la violencia de género”. El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades se articula alrededor de siete ejes, 30 objetivos y más de 180 medidas, que contarán con una dotación presupuestaria, al igual que el Plan de Infancia y Adolescencia y la Estrategia para la Erradicación de la Violencia de Género, que, además, es uno de los ejes de este plan.

El proyecto, que “impulsa la transversalidad del principio de igualdad en todas las

políticas sectoriales del Gobierno” prestará especial atención a las mujeres rurales que, en palabras de Ana Mato son “clave en el desarrollo equilibrado y sostenible de nuestro territorio”. También a las que sufren discriminación múltiple o las que se encuentran en situación de especial vulnerabilidad, como las inmigrantes, las mujeres con discapacidad (de las que sólo el 23,7% trabaja fuera del hogar) y las pertenecientes a minorías étnicas.

También se incluyen en este grupo desempleadas de larga duración, pues el Empleo y la lucha contra la discriminación salarial es uno de los ejes del plan. Los otros son Conciliación, Violencia de género, Participación de las mujeres, Educación, Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales e Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las políticas del Gobierno.

En el ámbito del empleo, es urgente actuar, señaló Mato, pues la tasa de actividad de las mujeres es inferior en 13 puntos a la de los hombres y, lo que es más grave, las mujeres ganan, de media un 22% menos al año que los hombres. A juicio de la ministra, “permanecer inmóviles es desaprovechar la importante contribución de las mujeres a la economía”.

Entre las medidas relacionadas con el empleo, la ministra ha asegurado que se favorecerá la empleabilidad de mujeres vulnerables y se estudiará la fiscalidad y el sistema de algunas prestaciones públicas para detectar posibles desigualdades y “corregir posibles elementos desincentivadores sobre el empleo de la mujer”.

Ana Mato explicó, además, que en la Ley de Emprendedores, aprobada la semana pasada, “las mujeres tienen especial protagonismo en las estructuras y modelos de apoyo como futuras creadoras de empleo e innovación”. Las medidas adoptadas a favor de las mujeres emprendedoras desde el Ministerio cuentan con un presupuesto de más de tres millones de euros.

En materia de conciliación, los objetivos se van a desarrollar a través del Plan Integral de Apoyo a la Familia, en el que está trabajando el grupo interministerial creado el pasado mes de diciembre. Los objetivos principales son sensibilizar en materia de conciliación, facilitarla, promover la corresponsabilidad y el cambio de los usos del tiempo de mujeres y hombres e incrementar el conocimiento sobre esta materia. Una de las líneas de actuación será la racionalización de horarios, “que nos permitirá acercarnos a los usos del tiempo de los países europeos”.

En cuanto a la participación de las mujeres, la ministra ha anunciado que el Ministerio está buscando fórmulas para facilitar su acceso a las esferas de decisión del ámbito empresarial. En esta materia “queremos comprometer a las empresas en la selección y promoción del talento femenino”. Para ello, La Ministra ha adelantado que se van a proponer acuerdos voluntarios con las empresas para adoptar medidas que aceleren la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

También ha anunciado la creación de un Consejo de Liderazgo y Diversidad, integrado por expertos de reconocido prestigio en dirección empresarial y políticas de igualdad.

En el ámbito de la educación, las mujeres registran mejores datos que los hombres. De hecho, el 60% de quienes obtienen un título superior son mujeres. Sin embargo, aún son minoría en el profesorado universitario y persiste una mayor presencia masculina en ciertos itinerarios formativos. Por eso el Plan incluye acciones de formación en la educación en igualdad, en las familias y los centros educativos y para incrementar la presencia de mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinas.

El Plan de Igualdad también incluirá objetivos para mejorar la imagen y representación social de las mujeres en los medios de comunicación y el deporte.

En cuanto a temas de Violencia de Género, la ministra ha anunciado que el Gobierno está a punto de aprobar la Estrategia nacional para la Erradicación de la Violencia de Género 2013-2016. Esta iniciativa, la primera de estas características en nuestro país, estará dotada con 1.539 millones de euros, y contendrá 250 medidas. Ha contado con las aportaciones de Ministerios, CC AA, Fiscalía, CGPJ y del Observatorio Estatal de Violencia contra la Mujer, así como de las asociaciones de mujeres.

Se articulará en torno a los cuatro principales problemas identificados: el silencio de las mujeres y su entorno, la necesidad de una respuesta personalizada, la atención a los grupos vulnerables y las otras formas de violencia contra la mujer (matrimonios forzados, mutilación genital y trata con fines de explotación sexual).

Los niños, por primera vez, están incluidos como víctimas. Porque más del 70% de las mujeres que sufren malos tratos tienen hijos menores expuestos a esta situación.

La ministra ha asegurado que, “cuando el 80% de las víctimas no denuncia la situación, todas las actuaciones sobre estos factores son fundamentales”. Por ello, ha

recordado que las víctimas, por primera vez, tienen el beneficio de la asistencia jurídica gratuita, con independencia de sus recursos.

Además, la Reforma del Código Penal, suprime las infracciones penales de falta en este ámbito, convirtiéndolas en delitos y hace más difícil evitar las penas de prisión para los condenados por maltrato. Asimismo, extiende la medida de libertad vigilada a los delitos de violencia de género.

La ministra ha recordado los instrumentos que ya está empleando el Ministerio para la asistencia a las víctimas, como el teléfono 016, gratuito y que no deja huella en la factura, y el servicio ATENPRO (Anteriormente descrito en este proyecto). En este sentido, ha asegurado que el gobierno está trabajando en un continuo proceso de mejora. Por eso, y para proteger a las mujeres en situación más vulnerable, ha anunciado que el Ministerio va a poner en marcha una plataforma de vídeo interpretación en el 016, en colaboración con la Confederación Nacional de Personas Sordas, para poder atender a las víctimas con discapacidad auditiva.

Ana Mato también ha detallado la creación de una web de recursos de apoyo y prevención ante la violencia de género, que suma 5.236 recursos puestos en marcha desde las distintas administraciones. Asimismo, ha anunciado que, en la próxima Conferencia Sectorial de Igualdad se aprobará una propuesta para la coordinación y la puesta en marcha de los planes personalizados, que culminará con el objetivo de la “ventanilla única”.

En cuanto a la Red de Unidades de Violencia contra la Mujer, ya funciona en el ámbito de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno. Están unidas a través de una plataforma, lo que ha facilitado la coordinación y la colaboración.

Otra iniciativa que se va a poner en marcha en breve es el mapa de recursos y servicios, que incluirá una Red Nacional de Casas de Acogida.

Por otra parte, en su intervención, la ministra abordó la explotación sexual infantil, a petición de algunos de los grupos. Mato ha explicado que el Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia, presentado recientemente, incluye medidas destinadas a prevenir y atender estas situaciones y, más en concreto, se trabaja para establecer criterios homogéneos para determinar situaciones de riesgo, y en el Registro Unificado de Maltrato Infantil.

Otra de las medidas relacionadas con los abusos a menores y contenidas en el Plan de Infancia es la elevación de la edad mínima de consentimiento sexual que, en la actualidad, está en 13 años, que es la más baja de los países de nuestro entorno. Mato ha recordado que ofreció a todos los grupos buscar un consenso para fijar una edad y, para abrir este debate, tras un período de consulta con las organizaciones sociales, ha planteado la propuesta de establecer la edad mínima para mantener relaciones sexuales con adultos en los 16 años, en línea con la mayoría de los países europeos.

Para concluir, Mato ha hecho un breve balance de las acciones emprendidas y ha concluido que “estamos avanzando en el cumplimiento de los objetivos que nos habíamos marcado”. “Las acciones emprendidas están sentando las bases para, cada día, avanzar en el camino hacia la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Pero, sobre todo, están contribuyendo a construir una sociedad más libre, justa y equitativa<sup>59</sup>”.

## **4.5. PRESTACIONES Y AYUDAS A LA MUJER MALTRATADA.**

Actualmente son numerosas las prestaciones destinadas a la mujer Víctima de Violencia de Género, y en este apartado se comentarán las prestaciones más destacadas.

### **4.5.1. RAI (RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN)**

La Renta Activa de Inserción es una ayuda económica que se reconoce a las personas desempleadas incluidas en el llamado “programa de renta activa de inserción”, a través del cual se llevan a cabo actuaciones encaminadas a incrementar las oportunidades de inserción en el mercado de trabajo.

Para ser incluida en el programa de renta activa de inserción y ser beneficiaria de esta ayuda económica, la mujer víctima de violencia de género deberá cumplir los siguientes requisitos:

---

<sup>59</sup>Todas las declaraciones de este apartado por Ana Mato se recogen en la siguiente página web perteneciente al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. <http://www.msssi.gob.es/gabinete/notasPrensa.do?id=2852> (consulta 3 noviembre de 2013)

-Acreditar su condición de víctima de violencia de género.

-Estar inscrita como demandante de empleo, pero no se le exige llevar 12 meses inscrita ininterrumpidamente como demandante de empleo.

-No convivir con su agresor.

-Ser menor de 65 años, pero no se le exige tener 45 o más años de edad.

-Carecer de rentas propias, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

-Puede ser beneficiaria de un nuevo programa de renta activa de inserción aunque hubiera sido beneficiaria de otro programa dentro de los 365 días anteriores a la fecha de la solicitud.

La cuantía de la renta activa de inserción es del 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual vigente en cada momento.

Además, incluye una ayuda suplementaria de pago único si la mujer se ha visto obligada a cambiar de residencia por sus circunstancias de violencia de género en los 12 meses anteriores a la solicitud de admisión al programa o durante su permanencia en éste, de cuantía equivalente al importe de tres meses de la renta activa de inserción.

#### **4.5.2. AYUDA ECONÓMICA A FAVOR DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

Actualmente existen varias ayudas económicas a favor de las víctimas de violencia de género, de las cuales comentaré algunas:

Ayuda económica específica para mujeres víctimas de violencia de género con especial dificultad para obtener un empleo.(Art. 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre. La normativa relativa al procedimiento de tramitación es la que al respecto haya aprobado la Comunidad o Ciudad Autónoma en la que se solicite la ayuda).

Violencia de género y medidas para combatirla. Un análisis de la situación actual y una propuesta de mejora.

La mujer víctima de violencia de género que carezca de rentas superiores al 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, recibirá una ayuda de pago único, siempre que se presuma que debido a su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales, tenga especiales dificultades para obtener un empleo y que por dicha circunstancia no participará en los programas de empleo establecidos para su inserción profesional, lo que justificará con Informe emitido por el Servicio Público de Empleo.

La ayuda, financiada con cargo a los presupuestos generales del Estado, será concedida y abonada en un pago único por las Administraciones Autonómicas competentes en materia de servicios sociales, de conformidad con sus normas de procedimiento.

El importe de la ayuda será, con carácter general, equivalente al de seis meses de subsidio por desempleo, que podrá ampliarse a doce, a dieciocho, o en su caso, a veinticuatro meses, dependiendo de las responsabilidades familiares de la víctima y, de si ella o familiares a su cargo, tienen reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100.

A continuación, en el siguiente cuadro se resume todo lo anteriormente mencionado:

		Victima sin violencia	Victima con = o > 33% de minusvalía	Victima con familiares con = o > 33% de minusvalía	Victima y familiares con = o > 33% de minusvalía
Sin responsabilidad familiar		6 meses de subsidio de desempleo	12 meses		
Con responsabilidad familiar	Un familiar o menor protegido	12 meses	18 meses 24 meses (si el grado de minusvalía = o > 65%)	18 meses 24 meses (si el grado de minusvalía = o > 65%)	24 meses
	Dos o más familiares o menores acogidos, o un Familiar y un menor protegido	18 meses	24 meses	24 meses	

Figura 21. Ayuda específica para mujeres víctimas de violencia de género. Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Anticipos por impago de pensiones alimenticias.

(Real Decreto 1618/2007, de 7 de diciembre, sobre Organización y Funcionamiento del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos)

A través del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos se garantiza el pago de alimentos reconocidos e impagados establecidos en convenio judicialmente aprobado o en resolución judicial en procesos de separación, divorcio, declaración de nulidad del matrimonio, filiación o alimentos, mediante el abono de una cantidad que tendrá la condición de anticipo.

Las personas beneficiarias de los anticipos son, con carácter general, los hijos titulares de un derecho de alimentos judicialmente reconocido e impagado, que formen parte de una unidad familiar cuyos recursos e ingresos económicos, computados anualmente y por todos sus conceptos, no superen la cantidad resultante de multiplicar la cuantía anual del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), vigente en el momento de la solicitud del anticipo, por el coeficiente que corresponda en función del número de hijos menores que integren la unidad familiar.

Las personas beneficiarias tienen derecho al anticipo de la cantidad mensual determinada judicialmente en concepto de pago de alimentos, con el límite de 100 euros mensuales, que se podrá percibir durante un plazo máximo de dieciocho meses.

En el supuesto en que la persona que ostente la guarda y custodia de los menores (que es quien solicita y percibe el anticipo) sea víctima violencia de género, se entiende que existe una situación de urgente necesidad para reconocer los anticipos del Fondo, por lo que se tramitará el procedimiento de urgencia, que implica que el plazo para resolver y notificar la solicitud será de dos meses.

Prioridad en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores.

(Art. 28 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; Real Decreto 2066/2008, de 12 de diciembre, por el que se regula el Plan Estatal de Vivienda y Rehabilitación 2009-2012)

Las mujeres víctimas de la violencia de género constituyen un colectivo con derecho a protección preferente en su posición de demandantes de vivienda y financiación acogidas a este Real Decreto.

También la condición de víctima de violencia de género es una circunstancia que será tenida en cuenta por la administración pública competente para la concesión de una plaza en una residencia pública para mayores.

#### Derecho a la escolarización inmediata.

(Art. 5 y disposición adicional decimoséptima de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

Los hijos y las hijas de las víctimas de violencia de género que se vean afectados por un cambio de residencia derivada de los actos de violencia de género, tienen derecho a su escolarización inmediata en su nuevo lugar de residencia.

### **4.5.3. AYUDAS MUNICIPALES DE EMERGENCIA DESDE CMSS.**

El objetivo de estas ayudas es el de ayudar en casos de emergencia económica a personas que se encuentren en situación de grave riesgo personal como son las víctimas de violencia de género y carezcan de medios económicos para hacer frente a necesidades básicas puntuales.

Podrán ser beneficiarias de la ayuda las personas que, en el momento de hacer la solicitud reúnan los siguientes requisitos:

-Ser víctima de violencia de género. A los efectos de esta ayuda la condición de víctima podrá acreditarse a través de cualquiera de los siguientes medios:

-Orden de protección vigente a favor de la víctima.

-Sentencia definitiva y firme condenatoria por hechos constitutivos de violencia de género, dictada como máximo cinco años antes de la solicitud.

-Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la parte demandante es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección.

-Informe técnico emitido al efecto, que recoja el dictamen profesional acerca de la condición de víctima de violencia de género de la persona solicitante, así como las

actuaciones realizadas en su caso.

-Encontrarse en situación de grave riesgo personal, entendiéndose por tal aquella situación en que existe peligro para la integridad física o psicológica de la persona víctima de la violencia de género, causado directa o indirectamente por el agresor, que dé lugar al abandono de la residencia habitual de la víctima, y que produzca de manera transitoria falta de medios para cubrir las necesidades básicas.

-Carecer de medios económicos para hacer frente a necesidades básicas puntuales.

En cuanto a las características de la ayuda, ésta cubrirá las necesidades básicas de la persona solicitante, de los hijos e hijas menores o personas sujetas a tutela, curatela, guarda o acogimiento y de las y los familiares que se encuentren a su cargo y con quienes conviva, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Se consideran necesidades básicas las siguientes:

-Alojamiento

-Transporte

-Alimentación

-Salud

-Vestido

-Higiene

La cuantía de la ayuda podrá cubrir la totalidad del gasto precisado, entendiéndose por tal aquel que resulte razonable de acuerdo con las circunstancias del caso, en tanto dure la situación de carencia de medios económicos.

La ayuda solo podrá concederse una vez a cada solicitante, salvo que la situación de violencia de género a la que se encuentre sometida sea producida por otra persona distinta que la que motivó la anterior situación de riesgo.

El plazo de presentación para acogerse a la ayuda está abierto todo el año.

## **CAPITULO 5. PROPUESTA DE MEJORA PARA COMBATIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

### **5.1. PROPUESTA EN EL ÁMBITO SOCIAL**

#### **5.1.1. PROYECTAR CAMPAÑAS INFORMATIVAS PARA CONCIENCIAR EN COLEGIOS E INSTITUTOS.**

La importancia de la educación infantil, primaria y secundaria es crucial en el tema de la concienciación en contra de la violencia de género. En este momento de la vida se desarrollan en las personas algunos aspectos relacionados con la violencia: sus significados, los modos en que hombres y mujeres se posicionan ante la misma, las causas de la violencia ejercida específicamente contra las mujeres y el papel que juega la socialización de niñas y niños en la formación de conductas violentas.

En el ámbito escolar, qué duda cabe que la escuela es un espacio fundamental de socialización y de relación, por lo que se puede participar en la tarea de ir haciendo impensable la violencia en general y, en especial, la ejercida contra las mujeres.

El Plan Nacional de sensibilización y prevención de la violencia de género señala algunas actuaciones para lograr la concienciación suficiente en la comunidad educativa de la lucha contra la violencia de género:

-Por un lado, los profesores habrían de adquirir una serie de competencias tales como:

o Que su formación incluya formación en igualdad y resolución pacífica de conflictos.

o Introducción en la formación inicial y continua de todo el profesorado, de los profesionales de la orientación educativa y psicopedagógica, del personal de los centros de formación permanente y de los servicios de Inspección educativa, de programas comunes y materiales formativos de referencia en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

o Establecer un calendario para la formación de todos los profesionales del ámbito

educativo en igualdad y en resolución pacífica de conflictos y ejecutarlo durante sus dos primeros años.

o Las Administraciones educativas incluirán la formación en igualdad entre hombres y mujeres como eje prioritario.

o Diseñar un módulo de formación específica sobre violencia de género dirigida a los equipos directivos, los departamentos de orientación, tutores y tutoras y personas designadas en los Consejos escolares para impulsar medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Esta formación debe capacitar en la detección precoz de esta violencia en el ámbito familiar y habilitar para la intervención.

o Elaboración de guías de buenas prácticas de educación para la igualdad.

o Elaboración y difusión de guías dirigidas a la detección precoz en el ámbito escolar de la violencia de género que se produce en el ámbito familiar.

- Otro punto importante sería el que tiene que ver con los materiales educativos utilizados por los alumnos, para su control y adecuación a la lucha contra la violencia de género contamos con las siguientes medidas:

o Constitución de grupos de trabajo en las Inspecciones Educativas para la revisión de los contenidos de los libros de texto y materiales didácticos, con la finalidad de eliminar los estereotipos sexistas o discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

o Elaboración y difusión de una guía sobre lenguaje no sexista.

- Incorporación de la educación en igualdad en el contenido de las enseñanzas de primaria y secundaria:

o Elaboración entre el Mº de Educación y las CCAA de un proyecto educativo común a impartir en los centros de enseñanza primaria y secundaria, que contemple dentro de los currículos las enseñanzas fundamentales para el desarrollo de la autonomía y la educación en el respeto y el reconocimiento de igual valor de las personas, potencien la capacidad crítica ante la violencia y promuevan prácticas educativas igualitarias.

o Elaboración y difusión de materiales coeducativos de referencia.

o Incorporación de la coeducación en los Reales Decretos por los que se establecen las enseñanzas mínimas (en todos los niveles de educación).

- Para cerrar este plan de acción en Escuelas e institutos sería muy valioso lograr la movilización de la comunidad educativa, a través de:

o La promoción de programas educativos innovadores en materia de coeducación y prevención de la violencia, con la finalidad de difundirlos como modelo de buena práctica. Estos programas deberán contemplar la realidad del alumnado con discapacidad, inmigrantes o pertenecientes a minorías étnicas.

o Elaboración y difusión de materiales para visualizar la violencia de género como problema social y reconocer la importancia del papel de la familia en la educación.

### **5.1.2. ELABORACION DE CAMPAÑAS PUBLICITARIAS/DOCUMENTALES SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, ESPACIOS EN LA RADIO A TRAVÉS DE DEBATES, CHARLAS Y CUÑAS PUBLICITARIAS.**

En un mundo en el que los medios de comunicación juegan un papel tan influyente en la educación de nuestra sociedad es imprescindible también que estos aboguen en sus discursos e informaciones por favorecer con su información la lucha contra la violencia de género.

Para ello resulta crucial que se establezca un código que establezca y mantenga la información que respete y vaya en consonancia con el adecuado respeto con la lucha contra la violencia de género. Evitando e incluso prohibiendo comportamientos sexistas que vayan en contra de tal ideal.

Y es que, para ver la influencia que los medios de comunicación tienen en el tema de la violencia de género solamente hace falta dar un dato. Tanto hombres como mujeres destacan de forma mayoritaria, por encima del 80% que la principal influencia en este tema ha sido el cine, la televisión, los informativos de televisión y la prensa escrita.

En el Plan Nacional de sensibilización y prevención de la violencia de género, que incluye los ejes de intervención para erradicar esta lacra introduce con respecto a los medios de comunicación unas medidas de cumplimiento “de buenas prácticas” para lograr la efectiva erradicación de este problema, tales medidas son:

-Acuerdos con los medios de comunicación de titularidad pública, para que sus contenidos transmitan una imagen de la mujer sin estereotipos sexistas, dando a conocer su participación activa en todos los ámbitos de la vida.

-Un pacto de autorregulación que garantice un tratamiento de la noticia que, desde la objetividad, transmita valores de igualdad y sea beligerante con este tipo de violencia.

-Ampliación del Acuerdo de Autorregulación de los operadores de televisión en materia de protección de menores para incorporar la violencia de género y la discriminación por motivos de sexo

-Convenios con las Autoridades Regulatoras Audiovisuales (Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, Consejos Audiovisuales, Consejerías autonómicas competentes) para establecer procedimientos de colaboración para erradicar de la programación y la publicidad las incitaciones directas o indirectas a la violencia de género.

-Promoción y difusión de buenas prácticas en contenidos y tratamiento de la noticia.

### **5.1.3. PUBLICITAR EL TELEFONO DE MALTRATO 016 EN TV. PRENSA Y RADIO.**

Tal publicidad se realiza a través de campañas como la actual “Hay Salida”, campañas pensadas para conseguir un aumento del uso del 016 (Un servicio telefónico de información y asesoramiento jurídico en materia de violencia de género), como curiosidad señalar que tales campañas han tenido mucha aceptación y ha sido muy acertada la idea de que las llamadas a este número no dejan rastro en la factura del teléfono, y por otro lado las campañas de uso de ATENPRO (El Servicio Telefónico de Atención y Protección para víctimas de la violencia de género, El servicio se basa en la utilización de tecnologías de comunicación telefónica móvil y de telelocalización).

En Nota de prensa del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad se

especifica la efectividad de la campaña. Campaña que mantiene al alza el número de llamadas denunciando esta lacra y por tanto esta poco a poco superando el miedo de las víctimas a denunciar.

## **5.2. PROPUESTA EN EL ÁMBITO JURISDICCIONAL**

### **5.2.1. A TRAVÉS DE INICIATIVAS PARLAMENTARIAS O A TRAVÉS DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA POPULAR SE DEBERÍA DE IMPULSAR LA ELABORACIÓN DE LEYES QUE PREVEAN PROCEDIMIENTOS JUDICIALES CONCRETOS PARA HACER MÁS EFECTIVAS Y RÁPIDAS LAS MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

Procedimientos con intervención del Ministerio fiscal, tendentes a favorecer las medidas perentorias de la víctima de Violencia de Género , a través de protocolos preferentes, sumarios y concentrados , es decir en una sola vista para, con inmediatez establecer las medidas pertinentes al caso concreto.

Sería un procedimiento judicial rápido, preferente, de efectividad inmediata y vinculante con la forma similar a los autos de alejamiento.

### **5.2.2. ELABORACION DE MEDIDAS A INCLUIR EN UN FUTURO PROYECTO DE LEY PARA EL ENDURECIMIENTO DE PENAS POR ESTE DELITO Y EL CUMPLIMIENTO INTEGRAL EN CUALQUIER CASO.**

En este punto resulta interesante señalar la labor de los Consejos del Observatorio contra la violencia Doméstica y de Género, El Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género (Anteriormente planteada en el capítulo 4.1.1) que es una institución creada en el año 2002, cuya finalidad principal consiste en abordar el tratamiento de estas violencias desde la Administración de Justicia. Está integrado actualmente por el Consejo General del Poder Judicial, el Ministerio de Justicia, el Ministerio de Igualdad, la Fiscalía General del Estado, las CCAA con competencias transferidas en Justicia y el Consejo General de la Abogacía Española.

El Observatorio contra la violencia doméstica y de Género es un instrumento de análisis y de actuación que, en el ámbito de la Administración de la Justicia, promueve iniciativas y medidas dirigidas a erradicar el problema social de la violencia doméstica y de género.

Así, se centra la mirada en los objetivos perseguidos tras la aprobación de la ley 3/2007 de 22 de Marzo, tanto en aquellos que ya se han conseguido como en los que están por llegar y ha de lucharse en su consecución.

Sus objetivos son:

-Aumentar la eficacia de las actuaciones en el ámbito de la Administración de Justicia, para la erradicación de estas violencias.

-Mejorar la coordinación entre las instituciones, participando en la elaboración de protocolos de actuación.

-Realizar estudios y análisis de las resoluciones judiciales así como propuestas de mejoras y reformas legislativas.

-Seguimiento estadístico del fenómeno en el ámbito judicial.

-Diseñar e impulsar un plan de formación especializada de los miembros de la carrera judicial y fiscal y demás personal al servicio de la Administración de Justicia.

Por ejemplo una serie de medidas que han sido promovidas por este Observatorio son:

-La puesta en marcha de los Juzgados de Guardia en Violencia sobre la Mujer.

-Especialización en los Juzgados Penales.

-Colaboración con la implantación del Protocolo para la instalación de los brazaletes o pulseras de control de las órdenes de alejamientos

-Apoyo a la formación específica que, en el ámbito judicial, necesita una reforma legal. Permitiendo que jueces y juezas reciban formación previa en la materia.

-Apoyo al acceso telemático de jueces y juezas a la Base de datos de valoración del riesgo de violencia de género del ministerio del interior.

-Colaboración con el ministerio de justicia para la elaboración de un sistema de valoración urgente del riesgo a emitir por los médicos forenses en los primeros momentos.

### **5.3. PROPUESTA EN EL AMBITO SOCIOECONÓMICO.**

#### **5.3.1. MEJORAS EN LAS AYUDAS ECONÓMICAS A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

Deberían de existir más tipos de Ayudas a las víctimas de violencia de género, ya que son muchas las víctimas que no tienen los suficientes recursos y tienen unas especiales dificultades para obtener un empleo, con la finalidad de garantizar sus derechos económicos, así como facilitar su integración social y autonomía personal.

Las ayudas podrían consistir en un pago anual durante 3 años, que con carácter general, sería equivalente a tres meses de subsidio por desempleo, pudiendo aumentar a 24 meses de subsidio por desempleo, dependiendo de los casos, cuando la víctima de la violencia tenga responsabilidades familiares.

#### **5.3.2. PROPUESTA SOBRE UN FONDO ECONÓMICO PARA LA AYUDA INMEDIATA Y URGENTE A LAS MUJERES VICTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

Una cofinanciación entre el estado y las Comunidades Autónomas distribuido por los órganos de autogobierno de cada Comunidad Autónoma con supervisión jurisdiccional para adaptarse a la sentencia del caso concreto y cuya finalidad sería atender las necesidades imperiosas de las Víctimas de Violencia de Género.

El fondo consistirá en la aprobación de una determinada cuantía por parte del Estado para la ayuda de estas víctimas de carácter urgente. Esta cuantía consistirá en un único pago una vez resuelta la solicitud de manera favorable. La distribución de la dotación para cada víctima se resolverá de la siguiente manera:

MUJER SIN DISCAPACIDAD

-MUJER SOLA: 2.556 €

-CON 1 FAMILIAR O MENOR A SU CARGO: 5.500 €

-CON 2 o MÁS FAMILIARES O MENORES A SU CARGO € 7.600 €

MUJER CON DISCAPACIDAD = o > AL 33%

-MUJER SOLA: 5.100 €;

-CON 1 FAMILIAR O MENOR A SU CARGO: 7.700 €

-CON 2 o MÁS FAMILIARES O MENORES A SU CARGO: 10.300 €

MUJER CON 1 FAMILIAR O MENOR A SU CARGO CON DISCAPACIDAD = o > AL 33%

-CON 1 FAMILIAR O MENOR A SU CARGO: 7.700 €

-CON 2 o MÁS FAMILIARES O MENORES A SU CARGO: 10.300 €

MUJER CON DISCAPACIDAD = o > AL 65% O CON UN FAMILIAR O MENOR A SU CARGO CON UNA DISCAPACIDAD = o > AL 65%:

-CON 1 o 2 FAMILIARES O MENORES A SU CARGO: 10.300 €

MUJER CON DISCAPACIDAD = o > AL 33% Y CON UN FAMILIAR O MENOR A SU CARGO CON UNA DISCAPACIDAD = o > AL 33%:

-CON 1 o 2 FAMILIARES O MENORES A SU CARGO: 10.300 €

Gracias a este fondo aplicable en casos de extrema urgencia podremos evitar estados de precariedad en las Víctimas y ayudarlas a poner un nuevo rumbo en su vida.

### **5.3.3. IMPLANTACIÓN DE GABINETES PARA LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO CON GRAVES DAÑOS PSÍQUICOS.**

Si el acceso al mercado de trabajo está complicado para las mujeres en general, y más aún para aquellas que están en dificultad social, esta situación se agrava aún más cuando las mujeres son víctimas de la violencia de género.

La violencia ejercida contra las mujeres suele estar asociada a factores como:

- Dependencia económica y afectiva.
- Desconocimiento de sus derechos.
- Falta de una red social de apoyo.
- Incapacidad personal para tomar decisiones.
- Temor a que la violencia vaya en aumento.

Sus consecuencias afectan profundamente tanto a la propia mujer como al conjunto de la sociedad:

- Importante deterioro de la salud física y psicológica.
- Deterioro de la autoestima y la confianza en sí misma.
- Infravaloración de las propias capacidades y posibilidades.
- Percepción de incapacidad para hacer frente a la situación.
- Merma de la participación de la mujer en los diferentes ámbitos de la vida social
- Violación de los derechos fundamentales de las mujeres.
- Perpetuación de la desigualdad.

Todas estas circunstancias convierten a la mujer víctima de violencia de género en especialmente vulnerable respecto al empleo. Si para la mayoría de las mujeres, la vida profesional es una carrera de obstáculos, las mujeres que han sufrido o sufren

violencia, inician esta carrera muchos metros por detrás de la línea de salida.

Pero al mismo tiempo, el acceso al empleo, su incorporación al mercado de trabajo, es una de las principales estrategias para que las mujeres víctimas de violencia ganen en autoestima y autoreconocimiento, al tiempo que acceden a una autonomía personal y a la independencia económica.

Esta importancia del empleo para que las mujeres víctimas de violencia recuperen el control de su propia vida, hace necesario que los servicios de empleo desarrollen una doble línea de trabajo:

a) diseñar procesos de inserción laboral que tengan en cuenta la situación específica y la propia realidad de cada mujer víctima de violencia de género

b) detectar posibles situaciones de violencia o maltrato y dar una respuesta correcta acerca de los recursos a su disposición para superar la situación de la cual es víctima.

Es por estos motivos por el que deberían implantarse gabinetes para la inserción socio-laboral de estas víctimas.

#### **5.4. PROPUESTA EN EL ÁMBITO SANITARIO.**

Para mejorar la atención a las víctimas de violencia de género, propongo algunas directrices o mejoras a seguir para mejorar dicho servicio, ya que creo que existen numerosas deficiencias en este ámbito que podríamos mejorar gracias a estas premisas que relataré a continuación:

-Tener una posición activa en la detección de todas las formas de violencia que pueden ejercerse contra las mujeres.

-Tener una posición activa en la detección de las situaciones de violencia, aplicando los indicadores elaborados al respecto, cuando se proceda a la apertura de la historia clínica de toda mujer en cuanto colectivo riesgo potencial de sufrir violencia de género.

-Identificar y valorar en cada caso concreto la concurrencia de circunstancias consideradas como de incremento del riesgo y/o de aumento de la peligrosidad recogidas en el instrumento que se elabore al efecto por la instancia competente para ello.

-Valorar la peligrosidad o el incremento del riesgo no solo referido al peligro de muerte y/o peligro físico grave, sino también respecto a otras situaciones de peligro que puedan generar daño y sufrimiento en la salud física o psíquica de la mujer, menoscabo económico, agresiones sexuales, etc.

-Desarrollar una labor de detección de forma continuada, es decir, cada vez que los profesionales tengan conocimientos de nuevos hechos o la mujer y sus hijos/as ofrezcan más detalles sobre los inicialmente verbalizados.

-Elaborar informes de atención en otros ámbitos sanitarios donde se recoja al menos: fecha de la atención, hechos referidos por la mujer, valoración del profesional, diagnóstico y tratamiento.

-Visibilizar la violencia psicológica utilizando indicadores de detección sobre la concurrencia de la misma y dejando constancia de ello en la correspondiente documentación médica.

-Garantizar la realización de una intervención profesional en la que no se obvie la situación de violencia, como ocurre en ocasiones cuando se prescribe algún tipo de terapia familiar contraviniendo lo dispuesto legalmente, que lo prohíbe expresamente cuando concurre esta problemática.

-Modificar los protocolos sanitarios locales existentes con el objeto de incluir a otros profesionales del ámbito sanitario que mantienen una relación directa con las usuarias como pueden ser enfermeros/as, matrones/as, y profesionales de consultas especializadas, además de incluir el itinerario de atención a partir de otros servicios que no sea el de urgencias.

-Hay que promover la participación de los profesionales en los planes de formación, incorporando contenidos referentes a la violencia de género y sobre enfoque y perspectiva de género en la intervención a realizar.

-Garantizar la especialización de los profesionales del ámbito sanitario en materia de violencia de género.

## **5.5. PROPUESTA EN EL ÁMBITO POLICIAL.**

Aunque existe un grupo especial en la Policía para los temas relacionados con Violencia de Género, (GAMA, UPAP, EMUME) que tienen una efectividad bastante buena, creo que ha ciertos aspectos que deberían mejorar, los siguientes:

-Tendrían que desarrollar la labor de detección de forma continuada, es decir, cada vez que el profesional tenga conocimiento de nuevos hechos o la mujer y sus hijos ofrezcan más detalles sobre los que inicialmente han verbalizado.

-Llevar a cabo labores de investigación de situaciones de abuso financiero cuando dicha situación haya sido manifestada por la mujer o existan indicadores sobre la concurrencia del mismo, teniendo en cuenta la situación de abandono que puede producirse respecto a la misma y sus hijos.

-Garantizar la atención idónea a víctimas de violencia de género por la policía no especializada.

-Establecer un itinerario especialmente ágil y sencillo para los casos de emergencia o las situaciones de crisis.

-Remitir a la mujer a los servicios especializados de la policía en los casos en los que así se determine, así como a los servicios de atención especializados, acompañada de la denuncia y/o atestado.

-Prever que el servicio quede cubierto en fechas vacacionales y de fiestas, especialmente en Navidad y Semana Santa.

-Se debería de habilitar un número de fax o correo electrónico, que permita la comunicación inmediata en casos urgentes de protección y seguridad, especialmente para las mujeres con dificultades de comunicación oral.

## **5.6. PROPUESTA EN EL ÁMBITO LABORAL PONIENDO COMO EJEMPLO LAS DOCTRINAS QUE APLICA LA EMPRESA GAMESA S.A.**

Gamesa garantiza que cualquier empleada víctima de violencia de género podrá ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004:

- Derecho a la reducción de la jornada laboral, que conlleva una reducción del salario en la misma proporción. Se puede suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.
- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
- Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo que tenía inicialmente, durante los primeros 6 meses.
- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante 6 meses, que el/la juez podrá prorrogar por periodos de tres meses y hasta un máximo de dieciocho. Con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.
- El despido es nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos anteriormente citados.
- No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. Deberá acreditarse por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.

Además de lo establecido legalmente, Gamesa pondrá en marcha las siguientes

medidas:

1. Facilitar a las personas de la plantilla que sean víctimas de violencia de género la continuidad laboral.

Acciones:

1.1. Posibilidad de acogerse a una excedencia especial de 3 meses a 3 años con reserva del puesto de trabajo durante 18 meses.

1.2. Preferencia para ocupar las vacantes que se generen fuera del lugar de residencia habitual sin necesidad de seguir el procedimiento de cobertura convencionalmente previsto.

1.3. Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, de las personas de Gamesa que sean víctimas de violencia de género, serán consideradas por la empresa como permisos retribuidos.

1.4. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios y trasladarse a otro centro de trabajo de Gamesa, tendrá derecho a percibir durante un período máximo de 6 meses una ayuda económica para contribuir a los gastos de desplazamiento y alquiler. Esta ayuda tendrá un límite máximo de 500 euros mensuales.

1.5. Formar a los equipos de Gestión del Capital Humano localmente y a los miembros del Comité de Diversidad e Igualdad, para que puedan asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada, de acuerdo con los recursos sociales disponibles en cada localidad. Disponer de esta información de puntos de atención o denuncia.

1.6. Todos los temas que Gamesa gestione internamente en relación con personas víctimas de violencia de género serán tratados con la máxima confidencialidad.

## **CONCLUSIONES Y OPINIÓN CRÍTICA.**

Con la realización de este trabajo final de carrera (TFC) se pretende no sólo presentar el Prácticum necesario para completar los 180 créditos exigidos para la obtención del título de diplomado en Gestión y Administración Pública, sino intentar concienciar a la sociedad de la lacra que supone la violencia de género en nuestro país.

Se ha intentado reunir en este TFC todos los requisitos que se establecen en la normativa aprobada por la Comisión Permanente de la Facultad de ADE en fecha de última modificación de dicha normativa en Octubre de 2011, llevando a la práctica los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos a lo largo de la carrera, de manera que puedan tener una aplicación real y servir como motor de mejora en los servicios que presta la Administración a las mujeres víctimas de violencia de género.

Por ello, la elaboración de este TFC ha cumplido el objetivo principal de dar a conocer clara y sencillamente, los servicios que la Administración Pública ofrece a la mujer víctima de violencia de género, los derechos que tienen, las responsabilidades asumidas y las prestaciones ofrecidas por la Administración a las víctimas, al tiempo que se plasma el compromiso continuado de la institución por mejorar el servicio y una futura aprobación de medidas más eficientes por parte de la Ministra.

Con objeto de que estas conclusiones sirvan para tener una idea de qué es lo fundamental que planteamos en el proyecto, y con el ánimo de no reproducir aquellos aspectos que han sido detallados a lo largo del TFC, se enumeran a continuación las principales conclusiones a las que hemos llegado:

La Violencia de género es un problema actual que sufre la sociedad tanto en nuestro país como fuera de nuestras fronteras.

Existe una ley (ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre) que describe las pautas a seguir con las víctimas así como los derechos que tienen y las medidas de protección que pueden acogerse.

El análisis de la ley de igualdad 3/07 nos describe el intento de las Administraciones y del Gobierno porque exista una igualdad entre hombre y mujeres, pero que bajo mi opinión aún queda mucho para poder alcanzar la igualdad total.

Según las estadísticas, son numerosas las víctimas con una edad entre 18 y 40 años. Este dato me parece muy preocupante, así que pienso que debemos concienciar a la gente joven desde el principio de que hombres y mujeres somos iguales.

Hay instituciones y organismos en España que ayudan a las mujeres víctimas, y aunque los mecanismos existentes son eficaces hasta cierto punto, deberían mejorar ciertos aspectos para mejorar los servicios.

Las prestaciones a favor de las víctimas son escasas y la opinión pública debería presionar a los políticos que nos representan a aumentar estas ayudas a estas personas.

Destacar que este TFC ha intentado servir para tener un concepto claro y real de lo que supone la Violencia de Género y cómo podríamos combatirla con la ayuda de todos, dando a conocer sus antecedentes, los organismos públicos que ayudan a las víctimas y las relaciones institucionales entre ellas.

Y por último, hay que agradecer en cierta medida el apoyo de los poderes y organismos públicos que han hecho posible una reducción a lo largo de los últimos 20 años de las víctimas de violencia de género, aunque las cifras actuales deben de ser reducidas sí o sí, y para ello el Estado debe prevenir y reducir, y hacer pagar a los culpables.

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **LIBROS:**

-BAUTISTA PAREJO, ESPERANZA. (2004). 10 palabras clave sobre la violencia de género. Editorial: verbo divino.

-CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL. (2004). Congreso “Violencia Doméstica”. Editorial: Consejo General del Poder Judicial.

-GARCÍA CALVO, MANUEL. (2003). El tratamiento de la violencia doméstica en la Administración de Justicia. Editorial: Consejo General del Poder Judicial. Centro de Documentación.

-GARCÍA GONZÁLEZ, M<sup>a</sup> NIEVES. (2009) Actas del seminario sobre tratamiento informativo de la violencia de género. Editorial: Dykinson S.L.

-HIRIGOYEN, MARIE-FRANCE. (2006). Mujeres Maltratadas: Los mecanismos de la violencia en la pareja. Editorial: Paidós Ibérica.

-LORENTE ACOSTA MIGUEL Y JOSE ANTONIO. (1998). Agresión a la mujer: Maltrato, violación y acoso. Editorial: Comares.

-LORENTE ACOSTA MIGUEL. (2009). Mi marido me pega lo normal. Agresión a la mujer: Realidades y Mitos. (Edición actualizada y ampliada). Editorial: Planeta.

-MUÑOZ CONDE, FRANCISCO. (2010). Derecho Penal. Parte Especial. Editorial: Tirant lo Blanch.

-OSBORNE, RAQUEL (2009) Apuntes sobre la violencia de género. Editorial: Bellaterra.

-VV. AA. (2012) Actitudes de la población ante la violencia de género en España. Editorial: Ministerio de Sanidad y Consumo.

**DOCUMENTOS WEB:**

- AYUNTAMIENTO DE VALENCIA:
- <http://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/vDocumentosTituloAux/Portada?opendocument&lang=1&nivel=1>
- BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (BOE):
- [http://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-1961-14132](http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1961-14132)
- <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-31229>
- <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1981-11198>
- [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2008-19918](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2008-19918)
- [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-11270](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-11270)
- <http://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1942/144/A03634-03634.pdf>
- CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL:
- <http://www.poderjudicial.es/stfls/CGPJ/ESTAD%C3%8DSTICA/DATOS%20ESTAD%C3%8DSTICOS/DOCUMENTOSCGPJ/20121122%20Datos%20estad%C3%ADsticos%207%20a%C3%B1os%20JVM.pdf>
- <http://www.poderjudicial.es/stfls/CGPJ/OBSERVATORIO%20DE%20VIOLENCIA%20DOM%C3%89STICA/INFORMES/FICHERO/20120705%20Informe%20sobre%20v%C3%ADctimas%20mortales%20de%20la%20VG%20y%20VD%20%C3%A1mbito%20pareja%202011.pdf>
- DEFINICIONES LEGALES:
- <http://definicionlegal.blogspot.com.es/2012/10/delito-de-estupro.html>
- DIARIO 20 MINUTOS:
- <http://www.20minutos.es/noticia/1827600/0/>

- EDUCACIÓN EN VALORES:
- <http://www.educacionenvalores.org/IMG/pdf/violencia.pdf>
- EL MUNDO:
- <http://www.elmundo.es/accesible/elmundo/2013/09/25/castellon/1380107860.html>
- <http://www.elmundo.es/elmundo/2013/09/30/paisvasco/1380541423.html>
- EL PAÍS:
- [http://politica.elpais.com/politica/2013/01/07/actualidad/1357589414\\_728644.html](http://politica.elpais.com/politica/2013/01/07/actualidad/1357589414_728644.html)
- [http://ccaa.elpais.com/ccaa/2013/10/06/madrid/1381029362\\_376035.html](http://ccaa.elpais.com/ccaa/2013/10/06/madrid/1381029362_376035.html)
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE):
- <http://www.ine.es/>
- JUDICATURA.COM:
- <http://www.judicatura.com/Legislacion/0819.pdf>
- JUSTIZIA.NET:
- [http://www.justizia.net/servlet/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadertype=Content-Disposition&blobheadervalue1=filename%3D2012-07-10-DatosJVM1T2012\\_2.pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1290508821992&ssbinary=true](http://www.justizia.net/servlet/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadertype=Content-Disposition&blobheadervalue1=filename%3D2012-07-10-DatosJVM1T2012_2.pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1290508821992&ssbinary=true)
- LEGALTODAY.ES:
- <http://www.legaltoday.com/informacion-juridica/legislacion/laboral/ley-general-de-la-seguridad-social?mostrar=400>
- MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD:
- <http://www.msssi.gob.es/gabinete/notasPrensa.do?id=2852>

- [http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/portalEstadistico/Boletines\\_Anuales/doc/Boletin\\_Estadistico\\_Anual2012.pdf](http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/portalEstadistico/Boletines_Anuales/doc/Boletin_Estadistico_Anual2012.pdf)
- <http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/Recursos/GuiaDerechos/DOC/DERECHOSCAS.pdf>
- <http://www.inmujer.gob.es/elinstituto/historia/home.htm>
- [NAVARRA.ES](http://www.navarra.es)
- <http://www.usocv.org/noticias2.asp?id=74>
- [NOTICIAS JURÍDICAS:](#)
- [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Derogadas/r0-lrjca.t1.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Derogadas/r0-lrjca.t1.html)
- [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/ Penal/lo3-1989.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/ Penal/lo3-1989.html)
- <http://noticias.juridicas.com/articulos/55-Derecho%20Penal/200906-02145638974521.html>
- <http://noticias.juridicas.com/articulos/55-Derecho%20Penal/200505-36561312310521011.html>
- <http://noticias.juridicas.com/articulos/55-Derecho%20Penal/200505-36561312310521011.html>
- [OBSERVATORIO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO:](#)
- <http://www.observatorioviolencia.org/>
- [SEGURIDAD SOCIAL:](#)
- [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Normativa/095295](http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/095295)
- [SEMES.ORG:](#)
- [http://www.semes.org/revista\\_EMERGENCIAS/descargar/violencia-domestica-y-profesionales-sanitarios-conocimientos-opiniones-y-barreras-para-la-infradeteccion/force\\_download/.](http://www.semes.org/revista_EMERGENCIAS/descargar/violencia-domestica-y-profesionales-sanitarios-conocimientos-opiniones-y-barreras-para-la-infradeteccion/force_download/)

- [UNIRIOJA.ES](http://unirioja.es)
- <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1981-11198>
- [VALENCIA.ES](http://valencia.es)
- [http://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/391B43D13CA1FF23C1257507004B5040/\\$FILE/Grupo de actuación contra los malos tratos Policía Local GAMA .pdf?OpenElement&=lang=1](http://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/391B43D13CA1FF23C1257507004B5040/$FILE/Grupo_de_actuación_contra_los_malos_tratos_Policía_Local_GAMA_.pdf?OpenElement&=lang=1)
- [WIKIPEDIA:](http://es.wikipedia.org/wiki/Rapto)
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Rapto>

**FUENTES LEGALES:**

-Constitución Española 1978.

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

-Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunidad Valenciana.

-Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

-Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

## ANEXOS

### ANEXO 1 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

B.O.E. 29-12-2004

**Sumario:**

**TÍTULO PRELIMINAR.**

**Artículo 1.** Objeto de la Ley.

**Artículo 2.** Principios rectores.

**TÍTULO I. MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y DETECCIÓN.**

**Artículo 3.** Planes de sensibilización.

**CAPÍTULO I. EN EL ÁMBITO EDUCATIVO.**

**Artículo 4.** Principios y valores del sistema educativo.

**Artículo 5.** Escolarización inmediata en caso de violencia de género.

**Artículo 6.** Fomento de la igualdad.

**Artículo 7.** Formación inicial y permanente del profesorado.

**Artículo 8.** Participación en los Consejos Escolares.

**Artículo 9.** Actuación de la inspección educativa.

**CAPÍTULO II. EN EL ÁMBITO DE LA PUBLICIDAD Y DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN.**

**Artículo 10.** Publicidad ilícita.

**Artículo 11.**

**Artículo 12.** Titulares de la acción de cesación y rectificación.

**Artículo 13.** Medios de comunicación.

**Artículo 14.**

**CAPÍTULO III. EN EL ÁMBITO SANITARIO.**

**Artículo 15.** Sensibilización y formación.

**Artículo 16.** Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

**TÍTULO II. DERECHOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

**CAPÍTULO I. DERECHO A LA INFORMACIÓN, A LA ASISTENCIA SOCIAL INTEGRAL Y A LA ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA.**

**Artículo 17.** Garantía de los derechos de las víctimas.

**Artículo 18.** Derecho a la información.

**Artículo 19.** Derecho a la asistencia social integral.

**Artículo 20.** Asistencia jurídica.

**CAPÍTULO II. DERECHOS LABORALES Y PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.**

**Artículo 21.** Derechos laborales y de Seguridad Social.

**Artículo 22.** Programa específico de empleo.

**Artículo 23.** Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras.

**CAPÍTULO III. DERECHOS DE LAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS.**

**Artículo 24.** Ámbito de los derechos.

**Artículo 25.** Justificación de las faltas de asistencia.

**Artículo 26.** Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las funcionarias.

#### **CAPÍTULO IV. DERECHOS ECONÓMICOS.**

**Artículo 27.** Ayudas sociales.

**Artículo 28.** Acceso a la vivienda y residencias públicas para mayores.

#### **TÍTULO III. TUTELA INSTITUCIONAL.**

**Artículo 29.** La Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer.

**Artículo 30.** Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.

**Artículo 31.** Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

**Artículo 32.** Planes de colaboración.

#### **TÍTULO IV. TUTELA PENAL.**

**Artículo 33.** Suspensión de penas.

**Artículo 34.** Comisión de delitos durante el período de suspensión de la pena.

**Artículo 35.** Sustitución de penas.

**Artículo 36.** Protección contra las lesiones.

**Artículo 37.** Protección contra los malos tratos.

**Artículo 38.** Protección contra las amenazas.

**Artículo 39.** Protección contra las coacciones.

**Artículo 40.** Quebrantamiento de condena.

**Artículo 41.** Protección contra las vejaciones leves.

**Artículo 42.** Administración penitenciaria.

#### **TÍTULO V. TUTELA JUDICIAL.**

#### **CAPÍTULO I. DE LOS JUZGADOS DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER.**

**Artículo 43.** Organización territorial.

**Artículo 44.** Competencia.

**Artículo 45.** Recursos en materia penal.

**Artículo 46.** Recursos en materia civil.

**Artículo 47.** Formación.

**Artículo 48.** Jurisdicción de los Juzgados.

**Artículo 49.** Sede de los Juzgados.

**Artículo 50.** Planta de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer.

**Artículo 51.** Plazas servidas por Magistrados.

**Artículo 52.** Constitución de los Juzgados.

**Artículo 53.** Notificación de las sentencias dictadas por Tribunales.

**Artículo 54.** Especialidades en el supuesto de juicios rápidos.

**Artículo 55.** Notificación de las sentencias dictadas por Juzgado de lo Penal.

**Artículo 56.** Especialidades en el supuesto de juicios rápidos en materia de faltas.

#### **CAPÍTULO II. NORMAS PROCESALES CIVILES.**

**Artículo 57.** Pérdida de la competencia objetiva cuando se produzcan actos de violencia sobre la mujer.

#### **CAPÍTULO III. NORMAS PROCESALES PENALES.**

**Artículo 58.** Competencias en el orden penal.

**Artículo 59.** Competencia territorial.

**Artículo 60.** Competencia por conexión.

#### **CAPÍTULO IV. MEDIDAS JUDICIALES DE PROTECCIÓN Y DE SEGURIDAD DE LAS VÍCTIMAS.**

**Artículo 61.** Disposiciones generales.

**Artículo 62.** De la orden de protección.

**Artículo 63.** De la protección de datos y las limitaciones a la publicidad.

**Artículo 64.** De las medidas de salida del domicilio, alejamiento o suspensión de las comunicaciones.

**Artículo 65.** De las medidas de suspensión de la patria potestad o la custodia de menores.

**Artículo 66.** De la medida de suspensión del régimen de visitas.

**Artículo 67.** De la medida de suspensión del derecho a la tenencia, porte y uso de armas.

**Artículo 68.** Garantías para la adopción de las medidas.

**Artículo 69.** Mantenimiento de las medidas de protección y seguridad.

**CAPÍTULO V. DEL FISCAL CONTRA LA VIOLENCIA SOBRE LA MUJER.**

**Artículo 70.** Funciones del Fiscal contra la Violencia sobre la Mujer.

**Artículo 71.** Secciones contra la violencia sobre la mujer.

**Artículo 72.** Delegados de la Jefatura de la Fiscalía.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.** Pensiones y ayudas.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.** Protocolos de actuación.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.** Modificación de la Ley Orgánica reguladora del Derecho a la Educación.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.** Modificación de la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.** Modificación de la Ley Orgánica de Calidad de la Educación.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.** Modificación de la Ley General de Publicidad.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.** Modificación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA.** Modificación de la Ley General de la Seguridad Social.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA.** Modificación de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA.** Modificación de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL UNDÉCIMA.** Evaluación de la aplicación de la Ley.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DUODÉCIMA.** Modificaciones de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOTERCERA.** Dotación del Fondo.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOCUARTA.** Informe sobre financiación.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOQUINTA.** Convenios en materia de vivienda.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOSEXTA.** Coordinación de los Servicios Públicos de Empleo.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOSÉPTIMA.** Escolarización.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOCTAVA.** Planta de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMONOVENA.** Fondo de garantía de pensiones.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA.** Cambio de apellidos.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.** Aplicación de medidas.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.** Derecho transitorio.

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA.**

**DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.** Referencias normativas.

**DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.** Habilitación competencial.

**DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.** Naturaleza de la presente Ley.

**DISPOSICIÓN FINAL CUARTA.** Habilitación normativa.

**DISPOSICIÓN FINAL QUINTA.** Modificaciones reglamentarias.

**DISPOSICIÓN FINAL SEXTA.** Modificación de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita.

**DISPOSICIÓN FINAL SÉPTIMA.** Entrada en vigor.

**ANEXO.**

Juan Carlos I,  
Rey de España

A todos los que la presente vieren y entendieren. Sabed:

Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley Orgánica.

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

## I

La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Nuestra Constitución incorpora en su artículo 15 el derecho de todos a la vida y a la integridad física y moral, sin que en ningún caso puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Además, continúa nuestra Carta Magna, estos derechos vinculan a todos los poderes públicos y sólo por ley puede regularse su ejercicio.

La Organización de Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial de 1995 reconoció ya que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Además la define ampliamente como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. Existe ya incluso una definición técnica del síndrome de la mujer maltratada que consiste en las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral.

En la realidad española, las agresiones sobre las mujeres tienen una especial incidencia, existiendo hoy una mayor conciencia que en épocas anteriores sobre ésta, gracias, en buena medida, al esfuerzo realizado por las organizaciones de mujeres en su lucha contra todas las formas de violencia de género. Ya no es un delito invisible, sino que produce un rechazo colectivo y una evidente alarma social.

## II

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

En los últimos años se han producido en el derecho español avances legislativos en materia de lucha contra la violencia de género, tales como la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre, de Medidas Concretas en Materia de Seguridad Ciudadana, Violencia Doméstica e Integración Social de los Extranjeros; la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, o la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica; además de las leyes aprobadas por diversas Comunidades Autónomas, dentro de su ámbito competencial. Todas ellas han incidido en distintos ámbitos civiles, penales, sociales o educativos a través de sus respectivas normativas.

La Ley pretende atender a las recomendaciones de los organismos internacionales en el sentido de proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres. Al respecto se puede citar la Convención 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, proclamada en diciembre de 1993 por la Asamblea General; las Resoluciones de la última Cumbre Internacional sobre la Mujer celebrada en Pekín en septiembre de 1995; la Resolución WHA49.25 de la Asamblea Mundial de la Salud declarando la violencia como problema prioritario de salud pública proclamada en 1996 por la OMS; el informe del Parlamento Europeo de julio de 1997; la Resolución de la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas de 1997; y la Declaración de 1999 como Año Europeo de Lucha Contra la Violencia de Género, entre otros. Muy recientemente, 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 la infancia, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (programa Daphne II), ha fijado la posición y estrategia de los representantes de la ciudadanía de la Unión al respecto.

El ámbito de la Ley abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia donde principalmente se producen las agresiones, así como el principio de subsidiariedad en las Administraciones Públicas. Igualmente se aborda con decisión la respuesta punitiva que deben recibir todas las manifestaciones de violencia que esta Ley regula.

La violencia de género se enfoca por la Ley de un modo integral y multidisciplinar, empezando por el proceso de socialización y educación.

La conquista de la igualdad y el respeto a la dignidad humana y la libertad de las personas tienen que ser un objetivo prioritario en todos los niveles de socialización.

La Ley establece medidas de sensibilización e intervención en el ámbito educativo. Se refuerza, con referencia concreta al ámbito de la publicidad, una imagen que respete la igualdad y la dignidad de las mujeres. Se apoya a las víctimas a través del reconocimiento de derechos como el de la información, la asistencia jurídica gratuita y otros de protección social y apoyo económico. Proporciona por tanto una respuesta legal integral que abarca tanto las normas procesales, creando nuevas instancias, como normas sustantivas penales y civiles, incluyendo la debida formación de los operadores sanitarios, policiales y jurídicos responsables de la obtención de pruebas y de la aplicación de la ley.

Se establecen igualmente medidas de sensibilización e intervención en el ámbito sanitario para optimizar la detección precoz y la atención física y psicológica de las víctimas, en coordinación con otras medidas de apoyo.

Las situaciones de violencia sobre la mujer afectan también a los menores que se encuentran dentro de su entorno familiar, víctimas directas o indirectas de esta violencia. La Ley contempla también su protección no sólo para la tutela de los derechos de los menores, sino para garantizar de forma efectiva las medidas de protección adoptadas respecto de la mujer.

### **III**

La Ley se estructura en un título preliminar, cinco títulos, veinte disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y siete disposiciones finales.

En el título preliminar se recogen las disposiciones generales de la Ley que se refieren a su objeto y principios rectores.

En el título I se determinan las medidas de sensibilización, prevención y detección e intervención en diferentes ámbitos. En el educativo se especifican las obligaciones del sistema para la transmisión de valores de respeto a la dignidad de las mujeres y a la igualdad entre hombres y mujeres. El objetivo fundamental de la educación es el de proporcionar una formación integral que les permita conformar su propia identidad, así como construir una concepción de la realidad que integre a la vez el conocimiento y valoración ética de la misma.

En la Educación Secundaria se incorpora la educación sobre la igualdad entre hombres y mujeres y contra la violencia de género como contenido curricular, incorporando en todos los Consejos Escolares un nuevo miembro que impulse medidas educativas a favor de la igualdad y contra la violencia sobre la mujer.

En el campo de la publicidad, ésta habrá de respetar la dignidad de las mujeres y su derecho a una imagen no estereotipada, ni discriminatoria, tanto si se exhibe en los medios de comunicación públicos como en los privados. De otro lado, se modifica la acción de cesación o rectificación de la publicidad legitimando a las instituciones y asociaciones que trabajan a favor de la igualdad entre hombres y mujeres para su ejercicio.

En el ámbito sanitario se contemplan actuaciones de detección precoz y apoyo asistencial a las víctimas, así como la aplicación de protocolos sanitarios ante las agresiones derivadas de la violencia objeto de esta Ley, que se remitirán a los Tribunales correspondientes con objeto de agilizar el procedimiento judicial. Asimismo, se crea, en el seno del Consejo Interterritorial del

Sistema Nacional de Salud, una Comisión encargada de apoyar técnicamente, coordinar y evaluar las medidas sanitarias establecidas en la Ley.

En el título II, relativo a los derechos de las mujeres víctimas de violencia, en su capítulo I, se garantiza el derecho de acceso a la información y a la asistencia social integrada, a través de servicios de atención permanente, urgente y con especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional. Con el fin de coadyuvar a la puesta en marcha de estos servicios, se dotará un Fondo al que podrán acceder las Comunidades Autónomas, de acuerdo con los criterios objetivos que se determinen en la respectiva Conferencia Sectorial.

Asimismo, se reconoce el derecho a la asistencia jurídica gratuita, con el fin de garantizar a aquellas víctimas con recursos insuficientes para litigar una asistencia letrada en todos los procesos y procedimientos, relacionados con la violencia de género, en que sean parte, asumiendo una misma dirección letrada su asistencia en todos los procesos. Se extiende la medida a los perjudicados en caso de fallecimiento de la víctima.

Se establecen, asimismo, medidas de protección en el ámbito social, modificando el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para justificar las ausencias del puesto de trabajo de las víctimas de la violencia de género, posibilitar su movilidad geográfica, la suspensión con reserva del puesto de trabajo y la extinción del contrato.

En idéntico sentido se prevén medidas de apoyo a las funcionarias públicas que sufran formas de violencia de las que combate esta Ley, modificando los preceptos correspondientes de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Se regulan, igualmente, medidas de apoyo económico, modificando el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, para que las víctimas de la violencia de género generen derecho a la situación legal de desempleo cuando resuelvan o suspendan voluntariamente su contrato de trabajo.

Para garantizar a las víctimas de violencia de género que carezcan de recursos económicos unas ayudas sociales en aquellos supuestos en que se estime que la víctima debido a su edad, falta de preparación general especializada y circunstancias sociales no va a mejorar de forma sustancial su empleabilidad, se prevé su incorporación al programa de acción específico creado al efecto para su inserción profesional. Estas ayudas, que se modularán en relación a la edad y responsabilidades familiares de la víctima, tienen como objetivo fundamental facilitarle unos recursos mínimos de subsistencia que le permitan independizarse del agresor; dichas ayudas serán compatibles con las previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y Contra la Libertad Sexual.

En el título III, concerniente a la Tutela Institucional, se procede a la creación de dos órganos administrativos. En primer lugar, la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a la que corresponderá, entre otras funciones, proponer la política del Gobierno en relación con la violencia sobre la mujer y coordinar e impulsar todas las actuaciones que se realicen en dicha materia, que necesariamente habrán de comprender todas aquellas actuaciones que hagan efectiva la garantía de los derechos de las mujeres. También se crea el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, como un órgano colegiado en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y que tendrá como principales funciones servir como centro de análisis de la situación y evolución de la violencia sobre la mujer, así como asesorar y colaborar con el Delegado en la elaboración de propuestas y medidas para erradicar este tipo de violencia.

En su título IV la Ley introduce normas de naturaleza penal, mediante las que se pretende incluir, dentro de los tipos agravados de lesiones, uno específico que incremente la sanción penal cuando la lesión se produzca contra quien sea o haya sido la esposa del autor, o mujer que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. También se castigarán como delito las coacciones leves y las amenazas leves de cualquier clase cometidas contra las mujeres mencionadas con anterioridad.

Para la ciudadanía, para los colectivos de mujeres y específicamente para aquellas que sufren

este tipo de agresiones, la Ley quiere dar una respuesta firme y contundente y mostrar firmeza plasmándolas en tipos penales específicos.

En el título V se establece la llamada Tutela Judicial para garantizar un tratamiento adecuado y eficaz de la situación jurídica, familiar y social de las víctimas de violencia de género en las relaciones intrafamiliares.

Desde el punto de vista judicial nos encontramos ante un fenómeno complejo en el que es necesario intervenir desde distintas perspectivas jurídicas, que tienen que abarcar desde las normas procesales y sustantivas hasta las disposiciones relativas a la atención a las víctimas, intervención que sólo es posible a través de una legislación específica.

Una Ley para la prevención y erradicación de la violencia sobre la mujer ha de ser una Ley que recoja medidas procesales que permitan procedimientos ágiles y sumarios, como el establecido en la Ley 27/2003, de 31 de julio, pero, además, que compagine, en los ámbitos civil y penal, medidas de protección a las mujeres y a sus hijos e hijas, y medidas cautelares para ser ejecutadas con carácter de urgencia.

La normativa actual, civil, penal, publicitaria, social y administrativa presenta muchas deficiencias, debidas fundamentalmente a que hasta el momento no se ha dado a esta cuestión una respuesta global y multidisciplinar. Desde el punto de vista penal la respuesta nunca puede ser un nuevo agravio para la mujer.

En cuanto a las medidas jurídicas asumidas para garantizar un tratamiento adecuado y eficaz de la situación jurídica, familiar y social de las víctimas de violencia sobre la mujer en las relaciones intrafamiliares, se han adoptado las siguientes: conforme a la tradición jurídica española, se ha optado por una fórmula de especialización dentro del orden penal, de los Jueces de Instrucción, creando los Juzgados de Violencia sobre la Mujer y excluyendo la posibilidad de creación de un orden jurisdiccional nuevo o la asunción de competencias penales por parte de los Jueces Civiles. Estos Juzgados conocerán de la instrucción, y, en su caso, del fallo de las causas penales en materia de violencia sobre la mujer, así como de aquellas causas civiles relacionadas, de forma que unas y otras en la primera instancia sean objeto de tratamiento procesal ante la misma sede. Con ello se asegura la mediación garantista del debido proceso penal en la intervención de los derechos fundamentales del presunto agresor, sin que con ello se reduzcan lo más mínimo las posibilidades legales que esta Ley dispone para la mayor, más inmediata y eficaz protección de la víctima, así como los recursos para evitar reiteraciones en la agresión o la escalada en la violencia.

Respecto de la regulación expresa de las medidas de protección que podrá adoptar el Juez de Violencia sobre la Mujer, se ha optado por su inclusión expresa, ya que no están recogidas como medidas cautelares en la Ley de Enjuiciamiento Criminal, que sólo regula la prohibición de residencia y la de acudir a determinado lugar para los delitos recogidos en el artículo 57 del Código Penal (artículo 544 bis de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, introducido por la Ley Orgánica 14/1999, de 9 de junio, de modificación del Código Penal de 1995, en materia de protección a las víctimas de malos tratos y de la Ley de Enjuiciamiento Criminal). Además se opta por la delimitación temporal de estas medidas (cuando son medidas cautelares) hasta la finalización del proceso. Sin embargo, se añade la posibilidad de que cualquiera de estas medidas de protección pueda ser utilizada como medida de seguridad, desde el principio o durante la ejecución de la sentencia, incrementando con ello la lista del artículo 105 del Código Penal (modificado por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal), y posibilitando al Juez la garantía de protección de las víctimas más allá de la finalización del proceso.

Se contemplan normas que afectan a las funciones del Ministerio Fiscal, mediante la creación del Fiscal contra la Violencia sobre la Mujer, encargado de la supervisión y coordinación del Ministerio Fiscal en este aspecto, así como mediante la creación de una Sección equivalente en cada Fiscalía de los Tribunales Superiores de Justicia y de las Audiencias Provinciales a las que se adscribirán Fiscales con especialización en la materia. Los Fiscales intervendrán en los procedimientos penales por los hechos constitutivos de delitos o faltas cuya competencia esté

atribuida a los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, además de intervenir en los procesos civiles de nulidad, separación o divorcio, o que versen sobre guarda y custodia de los hijos menores en los que se aleguen malos tratos al cónyuge o a los hijos.

En sus disposiciones adicionales la Ley lleva a cabo una profunda reforma del ordenamiento jurídico para adaptar las normas vigentes al marco introducido por el presente texto. Con objeto de armonizar las normas anteriores y ofrecer un contexto coordinado entre los textos legales, parte de la reforma integral se ha llevado a cabo mediante la modificación de normas existentes. En este sentido, las disposiciones adicionales desarrollan las medidas previstas en el articulado, pero integrándolas directamente en la legislación educativa, publicitaria, laboral, de Seguridad Social y de Función Pública; asimismo, dichas disposiciones afectan, en especial, al reconocimiento de pensiones y a la dotación del Fondo previsto en esta Ley para favorecer la asistencia social integral a las víctimas de violencia de género.

En materia de régimen transitorio se extiende la aplicación de la presente Ley a los procedimientos en tramitación en el momento de su entrada en vigor, aunque respetando la competencia judicial de los órganos respectivos.

Por último, la presente Ley incluye en sus disposiciones finales las habilitaciones necesarias para el desarrollo normativo de sus preceptos.

#### **TÍTULO PRELIMINAR.**

##### **Artículo 1. Objeto de la Ley.**

1. La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.
2. Por esta Ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a sus víctimas.
3. La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

##### **Artículo 2. Principios rectores.**

A través de esta Ley se articula un conjunto integral de medidas encaminadas a alcanzar los siguientes fines:

- a. Fortalecer las medidas de sensibilización ciudadana de prevención, dotando a los poderes públicos de instrumentos eficaces en el ámbito educativo, servicios sociales, sanitario, publicitario y mediático.
- b. Consagrar derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, exigibles ante las Administraciones Públicas, y así asegurar un acceso rápido, transparente y eficaz a los servicios establecidos al efecto.
- c. Reforzar hasta la consecución de los mínimos exigidos por los objetivos de la ley los servicios sociales de información, de atención, de emergencia, de apoyo y de recuperación integral, así como establecer un sistema para la más eficaz coordinación de los servicios ya existentes a nivel municipal y autonómico.
- d. Garantizar derechos en el ámbito laboral y funcional que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género.
- e. Garantizar derechos económicos para las mujeres víctimas de violencia de género, con el fin de facilitar su integración social.
- f. Establecer un sistema integral de tutela institucional en el que la Administración General del Estado, a través de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, en colaboración con el Observatorio Estatal de la Violencia sobre la Mujer, impulse la creación de políticas públicas dirigidas a ofrecer tutela a las víctimas de la violencia contemplada en la presente Ley.
- g. Fortalecer el marco penal y procesal vigente para asegurar una protección integral,

desde las instancias jurisdiccionales, a las víctimas de violencia de género.

- h. Coordinar los recursos e instrumentos de todo tipo de los distintos poderes públicos para asegurar la prevención de los hechos de violencia de género y, en su caso, la sanción adecuada a los culpables de los mismos.
- i. Promover la colaboración y participación de las entidades, asociaciones y organizaciones que desde la sociedad civil actúan contra la violencia de género.
- j. Fomentar la especialización de los colectivos profesionales que intervienen en el proceso de información, atención y protección a las víctimas.
- k. Garantizar el principio de transversalidad de las medidas, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género.

## **TÍTULO I.**

### **MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y DETECCIÓN.**

#### **Artículo 3. Planes de sensibilización.**

1. Desde la responsabilidad del Gobierno del Estado y de manera inmediata a la entrada en vigor de esta Ley, con la consiguiente dotación presupuestaria, se pondrá en marcha un Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género que como mínimo recoja los siguientes elementos:

- Que introduzca en el escenario social las nuevas escalas de valores basadas en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia, todo ello desde la perspectiva de las relaciones de género.
- Dirigido tanto a hombres como a mujeres, desde un trabajo comunitario e intercultural.
- Que contemple un amplio programa de formación complementaria y de reciclaje de los profesionales que intervienen en estas situaciones.
- Controlado por una Comisión de amplia participación, que se creará en un plazo máximo de un mes, en la que se ha de asegurar la presencia de los afectados, las instituciones, los profesionales y de personas de reconocido prestigio social relacionado con el tratamiento de estos temas.

2. Los poderes públicos, en el marco de sus competencias, impulsarán además campañas de información y sensibilización específicas con el fin de prevenir la violencia de género.

3. Las campañas de información y sensibilización contra esta forma de violencia se realizarán de manera que se garantice el acceso a las mismas de las personas con discapacidad.

## **CAPÍTULO I.**

### **EN EL ÁMBITO EDUCATIVO.**

#### **Artículo 4. Principios y valores del sistema educativo.**

1. El sistema educativo español incluirá entre sus fines la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.

Igualmente, el sistema educativo español incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres y la formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos.

2. La Educación Infantil contribuirá a desarrollar en la infancia el aprendizaje en la resolución pacífica de conflictos.

3. La Educación Primaria contribuirá a desarrollar en el alumnado su capacidad para adquirir habilidades en la resolución pacífica de conflictos y para comprender y respetar la igualdad entre sexos.

4. La Educación Secundaria Obligatoria contribuirá a desarrollar en el alumnado la capacidad para relacionarse con los demás de forma pacífica y para conocer, valorar y respetar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

5. El Bachillerato y la Formación Profesional contribuirán a desarrollar en el alumnado la capacidad para consolidar su madurez personal, social y moral, que les permita actuar de forma responsable y autónoma y para analizar y valorar críticamente las desigualdades de sexo y fomentar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

6. La Enseñanza para las personas adultas incluirá entre sus objetivos desarrollar actividades en la resolución pacífica de conflictos y fomentar el respeto a la dignidad de las personas y a la igualdad entre hombres y mujeres.

7. Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.

**Artículo 5. Escolarización inmediata en caso de violencia de género.**

Las Administraciones competentes deberán prever la escolarización inmediata de los hijos que se vean afectados por un cambio de residencia derivada de actos de violencia de género.

**Artículo 6. Fomento de la igualdad.**

Con el fin de garantizar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, las Administraciones educativas velarán para que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomenten el igual valor de hombres y mujeres.

**Artículo 7. Formación inicial y permanente del profesorado.**

Las Administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad, con el fin de asegurar que adquieren los conocimientos y las técnicas necesarias que les habiliten para:

- a. La educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.
- b. La educación en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos, en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.
- c. La detección precoz de la violencia en el ámbito familiar, especialmente sobre la mujer y los hijos e hijas.
- d. El fomento de actitudes encaminadas al ejercicio de iguales derechos y obligaciones por parte de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado, y la corresponsabilidad entre los mismos en el ámbito doméstico.

**Artículo 8. Participación en los Consejos Escolares.**

Se adoptarán las medidas precisas para asegurar que los Consejos Escolares impulsen la adopción de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Con el mismo fin, en el Consejo Escolar del Estado se asegurará la representación del Instituto de la Mujer y de las organizaciones que defiendan los intereses de las mujeres, con implantación en todo el territorio nacional.

**Artículo 9. Actuación de la inspección educativa.**

Los servicios de inspección educativa velarán por el cumplimiento y aplicación de los principios y valores recogidos en este capítulo en el sistema educativo destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres.

**CAPÍTULO II.**

**EN EL ÁMBITO DE LA PUBLICIDAD Y DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN.**

**Artículo 10. Publicidad ilícita.**

De acuerdo con lo establecido en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, se considerará ilícita la publicidad que utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio.

**Artículo 11.**

El Ente público al que corresponda velar para que los medios audiovisuales cumplan sus obligaciones adoptará las medidas que procedan para asegurar un tratamiento de la mujer

conforme con los principios y valores constitucionales, sin perjuicio de las posibles actuaciones por parte de otras entidades.

**Artículo 12. Titulares de la acción de cesación y rectificación.**

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 tengan como objetivo único la defensa de los intereses de la mujer estarán legitimados 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 13. Medios de comunicación.**

1. Las Administraciones Públicas velarán por el cumplimiento estricto de la legislación en lo relativo a la protección y salvaguarda de los derechos fundamentales, con especial atención a la erradicación de conductas favorecedoras de situaciones de desigualdad de las mujeres en todos los medios de comunicación social, de acuerdo con la legislación vigente.

2. La Administración pública promoverá acuerdos de autorregulación que, contando con mecanismos de control preventivo y de resolución extrajudicial de controversias eficaces, contribuyan al cumplimiento de la legislación publicitaria.

**Artículo 14.**

Los medios de comunicación fomentarán la protección y salvaguarda de la igualdad entre hombre y mujer, evitando toda discriminación entre ellos.

La difusión de informaciones relativas a la violencia sobre la mujer garantizará, con la correspondiente objetividad informativa, la defensa de los derechos humanos, la libertad y dignidad de las mujeres víctimas de violencia y de sus hijos. En particular, se tendrá especial cuidado en el tratamiento gráfico de las informaciones.

**CAPÍTULO III.**

**EN EL ÁMBITO SANITARIO.**

**Artículo 15. Sensibilización y formación.**

1. Las Administraciones sanitarias, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, promoverán e impulsarán actuaciones de los profesionales sanitarios para la detección precoz de la violencia de género y propondrán las medidas que estimen necesarias a fin de optimizar la contribución del sector sanitario en la lucha contra este tipo de violencia.

2. En particular, se desarrollarán programas de sensibilización y formación continuada del personal sanitario con el fin de mejorar e impulsar el diagnóstico precoz, la asistencia y la rehabilitación de la mujer en las situaciones de violencia de género a que se refiere esta Ley.

3. Las Administraciones educativas competentes asegurarán que en los ámbitos curriculares de las licenciaturas y diplomaturas, y en los programas de especialización de las profesiones sociosanitarias, se incorporen contenidos dirigidos a la capacitación para la prevención, la detección precoz, intervención y apoyo a las víctimas de esta forma de violencia.

4. En los Planes Nacionales de Salud que procedan se contemplará un apartado de prevención e intervención integral en violencia de género.

**Artículo 16. Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.**

En el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud se constituirá, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente Ley, una Comisión contra la Violencia de Género que apoye técnicamente y oriente la planificación de las medidas sanitarias contempladas en este capítulo, evalúe y proponga las necesarias para la aplicación del protocolo sanitario y cualesquiera otras medidas que se estimen precisas para que el sector sanitario contribuya a la erradicación de esta forma de violencia.

La Comisión contra la Violencia de Género del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud estará compuesta por representantes de todas las Comunidades Autónomas con competencia en la materia.

La Comisión emitirá un informe anual que será remitido al Observatorio Estatal de la Violencia

sobre la Mujer y al Pleno del Consejo Interterritorial.

## **TÍTULO II.**

### **DERECHOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

#### **CAPÍTULO I.**

#### **DERECHO A LA INFORMACIÓN, A LA ASISTENCIA SOCIAL INTEGRAL Y A LA ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA.**

##### **Artículo 17. Garantía de los derechos de las víctimas.**

1. Todas las mujeres víctimas de violencia de género, con independencia de su origen, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, tienen garantizados los derechos reconocidos en esta Ley.

2. La información, la asistencia social integral y la asistencia jurídica a las víctimas de la violencia de género, en los términos regulados en este capítulo, contribuyen a hacer reales y efectivos sus derechos constitucionales a la integridad física y moral, a la libertad y seguridad y a la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

##### **Artículo 18. Derecho a la información.**

1. Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a recibir plena información y asesoramiento adecuado a su situación personal, a través de los servicios, organismos u oficinas que puedan disponer las Administraciones Públicas.

Dicha información comprenderá las medidas contempladas en esta Ley relativas a su protección y seguridad, y los derechos y ayudas previstos en la misma, así como la referente al lugar de prestación de los servicios de atención, emergencia, apoyo y recuperación integral.

2. Se garantizará, a través de los medios necesarios, que las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género tengan acceso integral a la información sobre sus derechos y sobre los recursos existentes. Esta información deberá ofrecerse en formato accesible y comprensible a las personas con discapacidad, tales como lengua de signos u otras modalidades u opciones de comunicación, incluidos los sistemas alternativos y aumentativos.

3. Asimismo, se articularán los medios necesarios para que las mujeres víctimas de violencia de género que por sus circunstancias personales y sociales puedan tener una mayor dificultad para el acceso integral a la información, tengan garantizado el ejercicio efectivo de este derecho.

##### **Artículo 19. Derecho a la asistencia social integral.**

1. Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral. La organización de estos servicios por parte de las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, responderá a los principios de atención permanente, actuación urgente, especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional.

2. La atención multidisciplinar implicará especialmente:

- a. Información a las víctimas.
- b. Atención psicológica.
- c. Apoyo social.
- d. Seguimiento de las reclamaciones de los derechos de la mujer.
- e. Apoyo educativo a la unidad familiar.
- f. Formación preventiva en los valores de igualdad dirigida a su desarrollo personal y a la adquisición de habilidades en la resolución no violenta de conflictos.
- g. Apoyo a la formación e inserción laboral.

3. Los servicios adoptarán fórmulas organizativas que, por la especialización de su personal, por sus características de convergencia e integración de acciones, garanticen la efectividad de los indicados principios.

4. Estos servicios actuarán coordinadamente y en colaboración con los Cuerpos de Seguridad, los Jueces de Violencia sobre la Mujer, los servicios sanitarios y las instituciones encargadas de prestar asistencia jurídica a las víctimas, del ámbito geográfico correspondiente. Estos servicios

podrán solicitar al Juez las medidas urgentes que consideren necesarias.

5. También tendrán derecho a la asistencia social integral a través de estos servicios sociales los menores que se encuentren bajo la patria potestad o guarda y custodia de la persona agredida. A estos efectos, los servicios sociales deberán contar con personal específicamente formado para atender a los menores, con el fin de prevenir y evitar de forma eficaz las situaciones que puedan comportar daños psíquicos y físicos a los menores que viven en entornos familiares donde existe violencia de género.

6. En los instrumentos y procedimientos de cooperación entre la Administración General del Estado y la Administración de las Comunidades Autónomas en las materias reguladas en este artículo, se incluirán compromisos de aportación, por parte de la Administración General del Estado, de recursos financieros referidos específicamente a la prestación de los servicios.

7. Los organismos de igualdad orientarán y valorarán los programas y acciones que se lleven a cabo y emitirán recomendaciones para su mejora.

#### **Artículo 20. Asistencia jurídica.**

1. Las mujeres víctimas de violencia de género que acrediten insuficiencia de recursos para litigar, en los términos establecidos en la Ley 1/1996, de 10 enero, de Asistencia Jurídica Gratuita, tienen derecho a la defensa y representación gratuitas por abogado y procurador en todos los procesos y procedimientos administrativos que tengan causa directa o indirecta en la violencia padecida. En estos supuestos una misma dirección letrada asumirá la defensa de la víctima. Este derecho asistirá también a los causahabientes en caso de fallecimiento de la víctima. En todo caso, se garantizará la defensa jurídica, gratuita y especializada de forma inmediata a todas las víctimas de violencia de género que lo soliciten, sin perjuicio de que si no se les reconoce con posterioridad el derecho a la asistencia jurídica gratuita, éstas deberán abonar al abogado los honorarios devengados por su intervención.

2. En todo caso, cuando se trate de garantizar la defensa y asistencia jurídica a las víctimas de violencia de género, se procederá de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1/1996, de 10 enero, de Asistencia Jurídica Gratuita.

3. Los Colegios de Abogados, cuando exijan para el ejercicio del turno de oficio cursos de especialización, asegurarán una formación específica que coadyuve al ejercicio profesional de una defensa eficaz en materia de violencia de género.

4. Igualmente, los Colegios de Abogados adoptarán las medidas necesarias para la designación urgente de letrado de oficio en los procedimientos que se sigan por violencia de género.

### **CAPÍTULO II.**

#### **DERECHOS LABORALES Y PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.**

##### **Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad Social.**

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 % de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica

derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

#### **Artículo 22. Programa específico de empleo.**

En el marco del Plan de Empleo del Reino de España, se incluirá un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo.

Este programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

#### **Artículo 23. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras.**

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

### **CAPÍTULO III.**

#### **DERECHOS DE LAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS.**

##### **Artículo 24. Ámbito de los derechos.**

La funcionaria víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica.

##### **Artículo 25. Justificación de las faltas de asistencia.**

Las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por una mujer funcionaria se considerarán justificadas en los términos que se determine en su legislación específica.

##### **Artículo 26. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las funcionarias.**

La acreditación de las circunstancias que dan lugar al reconocimiento de los derechos de movilidad geográfica de centro de trabajo, excedencia, y reducción o reordenación del tiempo de trabajo, se realizará en los términos establecidos en el artículo 23.

### **CAPÍTULO IV.**

#### **DERECHOS ECONÓMICOS.**

##### **Artículo 27. Ayudas sociales.**

1. Cuando las víctimas de violencia de género careciesen de rentas superiores, en cómputo mensual, al 75 % del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, recibirán una ayuda de pago único, siempre que se presuma que debido a su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales, la víctima tendrá especiales dificultades para obtener un empleo y por dicha circunstancia no participará en los programas de empleo establecidos para su inserción profesional.

2. El importe de esta ayuda será equivalente al de seis meses de subsidio por desempleo. Cuando la víctima de la violencia ejercida contra la mujer tuviera reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33 %, el importe sería equivalente a 12 meses de subsidio por desempleo.

3. Estas ayudas, financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, serán

concedidas por las Administraciones competentes en materia de servicios sociales. En la tramitación del procedimiento de concesión, deberá incorporarse informe del Servicio Público de Empleo referido a la previsibilidad de que por las circunstancias a las que se refiere el apartado 1 de este artículo, la aplicación del programa de empleo no incida de forma sustancial en la mejora de la empleabilidad de la víctima.

La concurrencia de las circunstancias de violencia se acreditará de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de esta Ley.

4. En el caso de que la víctima tenga responsabilidades familiares, su importe podrá alcanzar el de un período equivalente al de 18 meses de subsidio, o de 24 meses si la víctima o alguno de los familiares que conviven con ella tiene reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33 %, en los términos que establezcan las disposiciones de desarrollo de la presente Ley.

5. Estas ayudas serán compatibles con cualquiera de las previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual.

**Artículo 28. Acceso a la vivienda y residencias públicas para mayores.**

Las mujeres víctimas de violencia de género serán consideradas colectivos prioritarios en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores, en los términos que determine la legislación aplicable.

**TÍTULO III.**

**TUTELA INSTITUCIONAL.**

**Artículo 29. La Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer.**

1. La Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, formulará las políticas públicas en relación con la violencia de género a desarrollar por el Gobierno, y coordinará e impulsará cuantas acciones se realicen en dicha materia, trabajando en colaboración y coordinación con las Administraciones con competencia en la materia.

2. El titular de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer estará legitimado ante los órganos jurisdiccionales para intervenir en defensa de los derechos y de los intereses tutelados en esta Ley en colaboración y coordinación con las Administraciones con competencias en la materia.

3. Reglamentariamente se determinará el rango y las funciones concretas del titular de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer.

**Artículo 30. Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.**

1. Se constituirá el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, como órgano colegiado adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, al que corresponderá el asesoramiento, evaluación, colaboración institucional, elaboración de informes y estudios, y propuestas de actuación en materia de violencia de género. Estos informes, estudios y propuestas considerarán de forma especial la situación de las mujeres con mayor riesgo de sufrir violencia de género o con mayores dificultades para acceder a los servicios. En cualquier caso, los datos contenidos en dichos informes, estudios y propuestas se consignarán desagregados por sexo.

2. El Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer remitirá al Gobierno y a las Comunidades Autónomas, con periodicidad anual, un informe sobre la evolución de la violencia ejercida sobre la mujer en los términos a que se refiere el artículo 1 de la presente Ley, con determinación de los tipos penales que se hayan aplicado, y de la efectividad de las medidas acordadas para la protección de las víctimas. El informe destacará asimismo las necesidades de reforma legal con objeto de garantizar que la aplicación de las medidas de protección adoptadas puedan asegurar el máximo nivel de tutela para las mujeres.

3. Reglamentariamente se determinarán sus funciones, su régimen de funcionamiento y su composición, en la que se garantizará, en todo caso, la participación de las Comunidades Autónomas, las entidades locales, los agentes sociales, las asociaciones de consumidores y usuarios, y las organizaciones de mujeres con implantación en todo el territorio del Estado así

como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

**Artículo 31. Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.**

1. El Gobierno establecerá, en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, unidades especializadas en la prevención de la violencia de género y en el control de la ejecución de las medidas judiciales adoptadas.
2. El Gobierno, con el fin de hacer más efectiva la protección de las víctimas, promoverá las actuaciones necesarias para que las Policías Locales, en el marco de su colaboración con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cooperen en asegurar el cumplimiento de las medidas acordadas por los órganos judiciales cuando éstas sean algunas de las previstas en la presente Ley o en el artículo 544 bis de la Ley de Enjuiciamiento Criminal o en el artículo 57 del Código Penal.
3. La actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad habrá de tener en cuenta el Protocolo de Actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y de Coordinación con los Órganos Judiciales para la protección de la violencia doméstica y de género.
4. Lo dispuesto en el presente artículo será de aplicación en las Comunidades Autónomas que cuenten con cuerpos de policía que desarrollen las funciones de protección de las personas y bienes y el mantenimiento del orden y la seguridad ciudadana dentro del territorio autónomo, en los términos previstos en sus Estatutos, en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, y en sus leyes de policía, y todo ello con la finalidad de hacer más efectiva la protección de las víctimas.

**Artículo 32. Planes de colaboración.**

1. Los poderes públicos elaborarán planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género, que deberán implicar a las administraciones sanitarias, la Administración de Justicia, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y los servicios sociales y organismos de igualdad.
2. En desarrollo de dichos planes, se articularán protocolos de actuación que determinen los procedimientos que aseguren una actuación global e integral de las distintas administraciones y servicios implicados, y que garanticen la actividad probatoria en los procesos que se sigan.
3. Las administraciones con competencias sanitarias promoverán la aplicación, permanente actualización y difusión de protocolos que contengan pautas uniformes de actuación sanitaria, tanto en el ámbito público como privado, y en especial, del Protocolo aprobado por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Tales protocolos impulsarán las actividades de prevención, detección precoz e intervención continuada con la mujer sometida a violencia de género o en riesgo de padecerla. Los protocolos, además de referirse a los procedimientos a seguir, harán referencia expresa a las relaciones con la Administración de Justicia, en aquellos casos en que exista constatación o sospecha fundada de daños físicos o psíquicos ocasionados por estas agresiones o abusos.
4. En las actuaciones previstas en este artículo se considerará de forma especial la situación de las mujeres que, por sus circunstancias personales y sociales puedan tener mayor riesgo de sufrir la violencia de género o mayores dificultades para acceder a los servicios previstos en esta Ley, tales como las pertenecientes a minorías, las inmigrantes, las que se encuentran en situación de exclusión social o las mujeres con discapacidad.

**TÍTULO IV.**

**TUTELA PENAL.**

**Artículo 33. Suspensión de penas.**

El párrafo segundo del apartado 1.6 del artículo 83 del Código Penal, en la redacción dada por la Ley Orgánica 15/2003, queda redactado de la forma siguiente:

Si se tratase de delitos relacionados con la violencia de género, el Juez o Tribunal condicionará en todo caso la suspensión al cumplimiento de las obligaciones o deberes previstos en las reglas 1, 2 y 5 de este apartado.

**Artículo 34. Comisión de delitos durante el período de suspensión de la pena.**

El apartado 3 del artículo 84 del Código Penal, en la redacción dada por la Ley Orgánica

15/2003, queda redactado de la forma siguiente:

3. En el supuesto de que la pena suspendida fuera de prisión por la comisión de delitos relacionados con la violencia de género, el incumplimiento por parte del reo de las obligaciones o deberes previstos en las reglas 1, 2 y 5 del apartado 1 del artículo 83 determinará la revocación de la suspensión de la ejecución de la pena.

**Artículo 35. Sustitución de penas.**

El párrafo tercero del apartado 1 del artículo 88 del Código Penal, en la redacción dada por la Ley Orgánica 15/2003, queda redactado de la forma siguiente:

En el caso de que el reo hubiera sido condenado por un delito relacionado con la violencia de género, la pena de prisión sólo podrá ser sustituida por la de trabajos en beneficio de la comunidad. En estos supuestos, el Juez o Tribunal impondrá adicionalmente, además de la sujeción a programas específicos de reeducación y tratamiento psicológico, la observancia de las obligaciones o deberes previstos en las reglas 1 y 2, del apartado 1 del artículo 83 de este Código.

**Artículo 36. Protección contra las lesiones.**

Se modifica el artículo 148 del Código Penal que queda redactado de la siguiente forma:

Las lesiones previstas en el apartado 1 del artículo anterior podrán ser castigadas con la pena de prisión de dos a cinco años, atendiendo al resultado causado o riesgo producido:

1. Si en la agresión se hubieren utilizado armas, instrumentos, objetos, medios, métodos o formas concretamente peligrosas para la vida o salud, física o psíquica, del lesionado.
2. Si hubiere mediado ensañamiento o alevosía.
3. Si la víctima fuere menor de doce años o incapaz.
4. Si la víctima fuere o hubiere sido esposa, o mujer que estuviere o hubiere estado ligada al autor por una análoga relación de afectividad, aun sin convivencia.
5. Si la víctima fuera una persona especialmente vulnerable que conviva con el autor.

**Artículo 37. Protección contra los malos tratos.**

El artículo 153 del Código Penal, queda redactado como sigue:

1. El que por cualquier medio o procedimiento causare a otro menoscabo psíquico o una lesión no definidos como delito en este Código, o golpear o maltratar de obra a otro sin causarle lesión, cuando la ofendida sea o haya sido esposa, o mujer que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia, o persona especialmente vulnerable que conviva con el autor, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o de trabajos en beneficio de la comunidad de treinta y uno a ochenta días y, en todo caso, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de un año y un día a tres años, así como, cuando el Juez o Tribunal lo estime adecuado al interés del menor o incapaz, inhabilitación para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento hasta cinco años.

2. Si la víctima del delito previsto en el apartado anterior fuere alguna de las personas a que se refiere el artículo 173.2, exceptuadas las personas contempladas en el apartado anterior de este artículo, el autor será castigado con la pena de prisión de tres meses a un año o de trabajos en beneficio de la comunidad de treinta y uno a ochenta días y, en todo caso, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de un año y un día a tres años, así como, cuando el Juez o Tribunal lo estime adecuado al interés del menor o incapaz, inhabilitación para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento de seis meses a tres años.

3. Las penas previstas en los apartados 1 y 2 se impondrán en su mitad superior cuando el delito se perpetre en presencia de menores, o utilizando armas, o tenga lugar en el domicilio común o en el domicilio de la víctima, o se realice quebrantando una pena de las contempladas en el artículo 48 de este Código o una medida cautelar o de seguridad de la misma naturaleza.

4. No obstante lo previsto en los apartados anteriores, el Juez o Tribunal, razonándolo en sentencia, en atención a las circunstancias personales del autor y las concurrentes en la

realización del hecho, podrá imponer la pena inferior en grado.

**Artículo 38. Protección contra las amenazas.**

Se añaden tres apartados, numerados como 4, 5 y 6, al artículo 171 del Código Penal, que tendrán la siguiente redacción:

4. El que de modo leve amenace a quien sea o haya sido su esposa, o mujer que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o de trabajos en beneficio de la comunidad de treinta y uno a ochenta días y, en todo caso, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de un año y un día a tres años, así como, cuando el Juez o Tribunal lo estime adecuado al interés del menor o incapaz, inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento hasta cinco años.

Igual pena se impondrá al que de modo leve amenace a una persona especialmente vulnerable que conviva con el autor.

5. El que de modo leve amenace con armas u otros instrumentos peligrosos a alguna de las personas a las que se refiere el artículo 173.2, exceptuadas las contempladas en el apartado anterior de este artículo, será castigado con la pena de prisión de tres meses a un año o trabajos en beneficio de la comunidad de treinta y uno a ochenta días y, en todo caso, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de uno a tres años, así como, cuando el Juez o Tribunal lo estime adecuado al interés del menor o incapaz, inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento por tiempo de seis meses a tres años.

Se impondrán las penas previstas en los apartados 4 y 5, en su mitad superior cuando el delito se perpetre en presencia de menores, o tenga lugar en el domicilio común o en el domicilio de la víctima, o se realice quebrantando una pena de las contempladas en el artículo 48 de este Código o una medida cautelar o de seguridad de la misma naturaleza.

6. No obstante lo previsto en los apartados 4 y 5, el Juez o Tribunal, razonándolo en sentencia, en atención a las circunstancias personales del autor y a las concurrentes en la realización del hecho, podrá imponer la pena inferior en grado.

**Artículo 39. Protección contra las coacciones.**

El contenido actual del artículo 172 del Código Penal queda numerado como apartado 1 y se añade un apartado 2 a dicho artículo con la siguiente redacción:

2. El que de modo leve coaccione a quien sea o haya sido su esposa, o mujer que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad, aun sin convivencia, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o de trabajos en beneficio de la comunidad de treinta y uno a ochenta días y, en todo caso, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de un año y un día a tres años, así como, cuando el Juez o Tribunal lo estime adecuado al interés del menor o incapaz, inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento hasta cinco años.

Igual pena se impondrá al que de modo leve coaccione a una persona especialmente vulnerable que conviva con el autor.

Se impondrá la pena en su mitad superior cuando el delito se perpetre en presencia de menores, o tenga lugar en el domicilio común o en el domicilio de la víctima, o se realice quebrantando una pena de las contempladas en el artículo 48 de este Código o una medida cautelar o de seguridad de la misma naturaleza.

No obstante lo previsto en los párrafos anteriores, el Juez o Tribunal, razonándolo en sentencia, en atención a las circunstancias personales del autor y a las concurrentes en la realización del hecho, podrá imponer la pena inferior en grado.

**Artículo 40. Quebrantamiento de condena.**

Se modifica el artículo 468 del Código Penal que queda redactado de la siguiente forma:

1. Los que quebrantaren su condena, medida de seguridad, prisión, medida cautelar, conducción o custodia serán castigados con la pena de prisión de seis meses a un año si estuvieran privados de libertad, y con la pena de multa de doce a veinticuatro meses en los demás casos.

2. Se impondrá en todo caso la pena de prisión de seis meses a un año a los que quebrantaren

una pena de las contempladas en el artículo 48 de este Código o una medida cautelar o de seguridad de la misma naturaleza impuestas en procesos criminales en los que el ofendido sea alguna de las personas a las que se refiere el artículo 173.2.

**Artículo 41. Protección contra las vejaciones leves.**

El artículo 620 del Código Penal queda redactado como sigue:

Serán castigados con la pena de multa de diez a veinte días:

Los que de modo leve amenacen a otro con armas u otros instrumentos peligrosos, o los saquen en riña, como no sea en justa defensa, salvo que el hecho sea constitutivo de delito.

Los que causen a otro una amenaza, coacción, injuria o vejación injusta de carácter leve, salvo que el hecho sea constitutivo de delito.

Los hechos descritos en los dos números anteriores sólo serán perseguibles mediante denuncia de la persona agraviada o de su representante legal.

En los supuestos del número 2 de este artículo, cuando el ofendido fuere alguna de las personas a las que se refiere el artículo 173.2, la pena será la de localización permanente de cuatro a ocho días, siempre en domicilio diferente y alejado del de la víctima, o trabajos en beneficio de la comunidad de cinco a diez días. En estos casos no será exigible la denuncia a que se refiere el párrafo anterior de este artículo, excepto para la persecución de las injurias.

**Artículo 42. Administración penitenciaria.**

1. La Administración penitenciaria realizará programas específicos para internos condenados por delitos relacionados con la violencia de género.

2. Las Juntas de Tratamiento valorarán, en las progresiones de grado, concesión de permisos y concesión de la libertad condicional, el seguimiento y aprovechamiento de dichos programas específicos por parte de los internos a que se refiere el apartado anterior.

**TÍTULO V.**  
**TUTELA JUDICIAL.**  
**CAPÍTULO I.**

**DE LOS JUZGADOS DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER.**

**Artículo 43. Organización territorial.**

Se adiciona un artículo 87 bis en la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, con la siguiente redacción:

1. En cada partido habrá uno o más Juzgados de Violencia sobre la Mujer, con sede en la capital de aquél y jurisdicción en todo su ámbito territorial. Tomarán su designación del municipio de su sede.

2. No obstante lo anterior, podrán establecerse, excepcionalmente, Juzgados de Violencia sobre la Mujer que extiendan su jurisdicción a dos o más partidos dentro de la misma provincia.

3. El Consejo General del Poder Judicial podrá acordar, previo informe de las Salas de Gobierno, que, en aquellas circunscripciones donde sea conveniente en función de la carga de trabajo existente, el conocimiento de los asuntos referidos en el artículo 87 ter de la presente Ley Orgánica, corresponda a uno de los Juzgados de Primera Instancia e Instrucción, o de Instrucción en su caso, determinándose en esta situación que uno solo de estos Órganos conozca de todos estos asuntos dentro del partido judicial, ya sea de forma exclusiva o conociendo también de otras materias.

4. En los partidos judiciales en que exista un solo Juzgado de Primera Instancia e Instrucción será éste el que asuma el conocimiento de los asuntos a que se refiere el artículo 87 ter de esta Ley.

**Artículo 44. Competencia.**

Se adiciona un artículo 87 ter en la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, con la siguiente redacción:

1. Los Juzgados de Violencia sobre la Mujer conocerán, en el orden penal, de conformidad en todo caso con los procedimientos y recursos previstos en la Ley de Enjuiciamiento Criminal, de los siguientes supuestos:

- a. De la instrucción de los procesos para exigir responsabilidad penal por los delitos recogidos en los títulos del Código Penal relativos a homicidio, aborto, lesiones, lesiones al feto, delitos contra la libertad, delitos contra la integridad moral, contra la libertad e indemnidad sexuales o cualquier otro delito cometido con violencia o intimidación, siempre que se hubiesen cometido contra quien sea o haya sido su esposa, o mujer que esté o haya estado ligada al autor por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia, así como de los cometidos sobre los descendientes, propios o de la esposa o conviviente, o sobre los menores o incapaces que con él convivan o que se hallen sujetos a la potestad, tutela, curatela, acogimiento o guarda de hecho de la esposa o conviviente, cuando también se haya producido un acto de violencia de género.
  - b. De la instrucción de los procesos para exigir responsabilidad penal por cualquier delito contra los derechos y deberes familiares, cuando la víctima sea alguna de las personas señaladas como tales en la letra anterior.
  - c. De la adopción de las correspondientes órdenes de protección a las víctimas, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Juez de Guardia.
  - d. Del conocimiento y fallo de las faltas contenidas en los títulos I y II del libro III del Código Penal, cuando la víctima sea alguna de las personas señaladas como tales en la letra a de este apartado.
2. Los Juzgados de Violencia sobre la Mujer podrán conocer en el orden civil, en todo caso de conformidad con los procedimientos y recursos previstos en la Ley de Enjuiciamiento Civil, de los siguientes asuntos:
- a. Los de filiación, maternidad y paternidad.
  - b. Los de nulidad del matrimonio, separación y divorcio.
  - c. Los que versen sobre relaciones paterno filiales.
  - d. Los que tengan por objeto la adopción o modificación de medidas de trascendencia familiar.
  - e. Los que versen exclusivamente sobre guarda y custodia de hijos e hijas menores o sobre alimentos reclamados por un progenitor contra el otro en nombre de los hijos e hijas menores.
  - f. Los que versen sobre la necesidad de asentimiento en la adopción.
  - g. Los que tengan por objeto la oposición a las resoluciones administrativas en materia de protección de menores.
3. Los Juzgados de Violencia sobre la Mujer tendrán de forma exclusiva y excluyente competencia en el orden civil cuando concurren simultáneamente los siguientes requisitos:
- a. Que se trate de un proceso civil que tenga por objeto alguna de las materias indicadas en el número 2 del presente artículo.
  - b. Que alguna de las partes del proceso civil sea víctima de los actos de violencia de género, en los términos a que hace referencia el apartado 1.a del presente artículo.
  - c. Que alguna de las partes del proceso civil sea imputado como autor, inductor o cooperador necesario en la realización de actos de violencia de género.
  - d. Que se hayan iniciado ante el Juez de Violencia sobre la Mujer actuaciones penales por delito o falta a consecuencia de un acto de violencia sobre la mujer, o se haya adoptado una orden de protección a una víctima de violencia de género.
4. Cuando el Juez apreciara que los actos puestos en su conocimiento, de forma notoria, no constituyen expresión de violencia de género, podrá inadmitir la pretensión, remitiéndola al órgano judicial competente.
5. En todos estos casos está vedada la mediación.

**Artículo 45. Recursos en materia penal.**

Se adiciona un nuevo ordinal 4 al artículo 82.1 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, con la siguiente redacción:

De los recursos que establezca la ley contra las resoluciones en materia penal dictadas por los Juzgados de Violencia sobre la Mujer de la provincia. A fin de facilitar el conocimiento de estos recursos, y atendiendo al número de asuntos existentes, deberán especializarse una o varias de sus secciones de conformidad con lo previsto en el artículo 98 de la citada Ley Orgánica. Esta especialización se extenderá a aquellos supuestos en que corresponda a la Audiencia Provincial el enjuiciamiento en primera instancia de asuntos instruidos por los Juzgados de Violencia sobre la Mujer de la provincia.

**Artículo 46. Recursos en materia civil.**

Se adiciona un nuevo párrafo al artículo 82.4 en la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, con la siguiente redacción:

Las Audiencias Provinciales conocerán, asimismo, de los recursos que establezca la ley contra las resoluciones dictadas en materia civil por los Juzgados de Violencia sobre la Mujer de la provincia. A fin de facilitar el conocimiento de estos recursos, y atendiendo al número de asuntos existentes, podrán especializarse una o varias de sus secciones de conformidad con lo previsto en el artículo 98 de la citada Ley Orgánica.

**Artículo 47. Formación.**

El Gobierno, el Consejo General del Poder Judicial y las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, asegurarán una formación específica relativa a la igualdad y no discriminación por razón de sexo y sobre violencia de género en los cursos de formación de Jueces y Magistrados, Fiscales, Secretarios Judiciales, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y Médicos Forenses. En todo caso, en los cursos de formación anteriores se introducirá el enfoque de la discapacidad de las víctimas.

**Artículo 48. Jurisdicción de los Juzgados.**

Se modifica el apartado 1 del artículo 4 de la Ley 38/1988, de 28 de diciembre, de Demarcación y Planta Judicial, que queda redactado de la siguiente forma:

1. Los Juzgados de Primera Instancia e Instrucción y los Juzgados de Violencia sobre la Mujer tienen jurisdicción en el ámbito territorial de su respectivo partido.

No obstante lo anterior, y atendidas las circunstancias geográficas, de ubicación y población, podrán crearse Juzgados de Violencia sobre la Mujer que atiendan a más de un partido judicial.

**Artículo 49. Sede de los Juzgados.**

Se modifica el artículo 9 de la Ley 38/1988, de 28 de diciembre, de Demarcación y Planta Judicial, que queda redactado de la siguiente forma:

Los Juzgados de Primera Instancia e Instrucción y los Juzgados de Violencia sobre la Mujer tienen su sede en la capital del partido.

**Artículo 50. Planta de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer.**

Se adiciona un artículo 15 bis en la Ley 38/1988, de 28 de diciembre, de Demarcación y Planta Judicial, con la siguiente redacción:

1. La planta inicial de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer será la establecida en el anexo XIII de esta Ley.

2. La concreción de la planta inicial y la que sea objeto de desarrollo posterior, será realizada mediante Real Decreto de conformidad con lo establecido en el artículo 20 de la presente Ley y se ajustará a los siguientes criterios:

- a. Podrán crearse Juzgados de Violencia sobre la Mujer en aquellos partidos judiciales en los que la carga de trabajo así lo aconseje.
- b. En aquellos partidos judiciales en los que, en atención al volumen de asuntos, no se considere necesario el desarrollo de la planta judicial, se podrán transformar algunos de los Juzgados de Instrucción y de Primera Instancia e Instrucción en funcionamiento en Juzgados de Violencia sobre la Mujer.
- c. Asimismo cuando se considere, en función de la carga de trabajo, que no es precisa la creación de un órgano judicial específico, se determinará, de existir varios, qué

Juzgados de Instrucción o de Primera Instancia e Instrucción, asumirán el conocimiento de las materias de violencia sobre la mujer en los términos del artículo 1 de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género con carácter exclusivo junto con el resto de las correspondientes a la jurisdicción penal o civil, según la naturaleza del órgano en cuestión.

3. Serán servidos por Magistrados los Juzgados de Violencia sobre la Mujer que tengan su sede en la capital de la provincia y los demás Juzgados que así se establecen en el anexo XIII de esta Ley.

**Artículo 51. Plazas servidas por Magistrados.**

El apartado 2 del artículo 21 de la Ley 38/1988, de 28 de diciembre, de Demarcación y Planta Judicial tendrá la siguiente redacción:

2. El Ministro de Justicia podrá establecer que los Juzgados de Primera Instancia y de Instrucción o de Primera Instancia e Instrucción y los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, sean servidos por Magistrados, siempre que estén radicados en un partido judicial superior a 150.000 habitantes de derecho o experimenten aumentos de población de hecho que superen dicha cifra, y el volumen de cargas competenciales así lo exija.

**Artículo 52. Constitución de los Juzgados.**

Se incluye un nuevo artículo 46 ter en la Ley 38/1988, de 28 de diciembre, de Demarcación y Planta Judicial, con la siguiente redacción:

1. El Gobierno, dentro del marco de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, oído el Consejo General del Poder Judicial y, en su caso, la Comunidad Autónoma afectada, procederá de forma escalonada y mediante Real Decreto a la constitución, compatibilización y transformación de Juzgados de Instrucción y de Primera Instancia e Instrucción para la plena efectividad de la planta de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer.

2. En tanto las Comunidades Autónomas no fijen la sede de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, ésta se entenderá situada en aquellas poblaciones que se establezcan en el anexo XIII de la presente Ley.

**Artículo 53. Notificación de las sentencias dictadas por Tribunales.**

Se adiciona un nuevo párrafo en el artículo 160 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, con el contenido siguiente:

Cuando la instrucción de la causa hubiera correspondido a un Juzgado de Violencia sobre la Mujer la sentencia será remitida al mismo por testimonio de forma inmediata, con indicación de si la misma es o no firme.

**Artículo 54. Especialidades en el supuesto de juicios rápidos.**

Se adiciona un nuevo artículo 797 bis en la Ley de Enjuiciamiento Criminal con el contenido siguiente:

1. En el supuesto de que la competencia corresponda al Juzgado de Violencia sobre la Mujer, las diligencias y resoluciones señaladas en los artículos anteriores deberán ser practicadas y adoptadas durante las horas de audiencia.

2. La Policía Judicial habrá de realizar las citaciones a que se refiere el artículo 796, ante el Juzgado de Violencia sobre la Mujer, en el día hábil más próximo, entre aquéllos que se fijen reglamentariamente.

No obstante el detenido, si lo hubiere, habrá de ser puesto a disposición del Juzgado de Instrucción de Guardia, a los solos efectos de regularizar su situación personal, cuando no sea posible la presentación ante el Juzgado de Violencia sobre la Mujer que resulte competente.

3. Para la realización de las citaciones antes referidas, la Policía Judicial fijará el día y la hora de la comparecencia coordinadamente con el Juzgado de Violencia sobre la Mujer. A estos efectos el Consejo General del Poder Judicial, de acuerdo con lo establecido en el artículo 110 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, dictará los Reglamentos oportunos para asegurar esta coordinación.

**Artículo 55. Notificación de las sentencias dictadas por Juzgado de lo Penal.**

Se adiciona un apartado 5 en el artículo 789 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, con el

contenido siguiente:

5. Cuando la instrucción de la causa hubiera correspondido a un Juzgado de Violencia sobre la Mujer la sentencia será remitida al mismo por testimonio de forma inmediata. Igualmente se le remitirá la declaración de firmeza y la sentencia de segunda instancia cuando la misma fuera revocatoria, en todo o en parte, de la sentencia previamente dictada.

**Artículo 56. Especialidades en el supuesto de juicios rápidos en materia de faltas.**

Se adiciona un nuevo apartado 5 al artículo 962 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, con el contenido siguiente:

5. En el supuesto de que la competencia para conocer corresponda al Juzgado de Violencia sobre la Mujer, la Policía Judicial habrá de realizar las citaciones a que se refiere este artículo ante dicho Juzgado en el día hábil más próximo. Para la realización de las citaciones antes referidas, la Policía Judicial fijará el día y la hora de la comparecencia coordinadamente con el Juzgado de Violencia sobre la Mujer.

A estos efectos el Consejo General del Poder Judicial, de acuerdo con lo establecido en el artículo 110 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, dictará los Reglamentos oportunos para asegurar esta coordinación.

**CAPÍTULO II.**

**NORMAS PROCESALES CIVILES.**

**Artículo 57. Pérdida de la competencia objetiva cuando se produzcan actos de violencia sobre la mujer.**

Se adiciona un nuevo artículo 49 bis en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, cuya redacción es la siguiente:

Artículo 49 bis. Pérdida de la competencia cuando se produzcan actos de violencia sobre la mujer.

1. Cuando un Juez, que esté conociendo en primera instancia de un procedimiento civil, tuviese noticia de la comisión de un acto de violencia de los definidos en el artículo 1 de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que haya dado lugar a la iniciación de un proceso penal o a una orden de protección, tras verificar la concurrencia de los requisitos previstos en el apartado 3 del artículo 87 ter de la Ley Orgánica del Poder Judicial, deberá inhibirse, remitiendo los autos en el estado en que se hallen al Juez de Violencia sobre la Mujer que resulte competente, salvo que se haya iniciado la fase del juicio oral.

2. Cuando un Juez que esté conociendo de un procedimiento civil, tuviese noticia de la posible comisión de un acto de violencia de género, que no haya dado lugar a la iniciación de un proceso penal, ni a dictar una orden de protección, tras verificar que concurren los requisitos del apartado 3 del artículo 87 ter de la Ley Orgánica del Poder Judicial, deberá inmediatamente citar a las partes a una comparecencia con el Ministerio Fiscal que se celebrará en las siguientes 24 horas a fin de que éste tome conocimiento de cuantos datos sean relevantes sobre los hechos acaecidos. Tras ella, el Fiscal, de manera inmediata, habrá de decidir si procede, en las 24 horas siguientes, a denunciar los actos de violencia de género o a solicitar orden de protección ante el Juzgado de Violencia sobre la Mujer que resulte competente. En el supuesto de que se interponga denuncia o se solicite la orden de protección, el Fiscal habrá de entregar copia de la denuncia o solicitud en el Tribunal, el cual continuará conociendo del asunto hasta que sea, en su caso, requerido de inhibición por el Juez de Violencia sobre la Mujer competente.

3. Cuando un Juez de Violencia sobre la Mujer que esté conociendo de una causa penal por violencia de género tenga conocimiento de la existencia de un proceso civil, y verifique la concurrencia de los requisitos del apartado 3 del artículo 87 ter de la Ley Orgánica del Poder Judicial, requerirá de inhibición al Tribunal Civil, el cual deberá acordar de inmediato su inhibición y la remisión de los autos al órgano requirente.

A los efectos del párrafo anterior, el requerimiento de inhibición se acompañará de testimonio de la incoación de diligencias previas o de juicio de faltas, del auto de admisión de la querrela, o de la orden de protección adoptada.

4. En los casos previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, el Tribunal Civil remitirá los

autos al Juzgado de Violencia sobre la Mujer sin que sea de aplicación lo previsto en el artículo 48.3 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, debiendo las partes desde ese momento comparecer ante dicho órgano.

En estos supuestos no serán de aplicación las restantes normas de esta sección, ni se admitirá declinatoria, debiendo las partes que quieran hacer valer la competencia del Juzgado de Violencia sobre la Mujer presentar testimonio de alguna de las resoluciones dictadas por dicho Juzgado a las que se refiere el párrafo final del número anterior.

5. Los Juzgados de Violencia sobre la Mujer ejercerán sus competencias en materia civil de forma exclusiva y excluyente, y en todo caso de conformidad con los procedimientos y recursos previstos en la Ley de Enjuiciamiento Civil.

### **CAPÍTULO III.**

#### **NORMAS PROCESALES PENALES.**

##### **Artículo 58. Competencias en el orden penal.**

Se modifica el artículo 14 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, que queda redactado de la siguiente forma:

Fuera de los casos que expresa y limitadamente atribuyen la Constitución y las leyes a Jueces y Tribunales determinados, serán competentes:

1. Para el conocimiento y fallo de los juicios de faltas, el Juez de Instrucción, salvo que la competencia corresponda al Juez de Violencia sobre la Mujer de conformidad con el número quinto de este artículo. Sin embargo, conocerá de los juicios por faltas tipificadas en los artículos 626, 630, 632 y 633 del Código Penal, el Juez de Paz del lugar en que se hubieran cometido. También conocerán los Jueces de Paz de los juicios por faltas tipificadas en el artículo 620.1 y 2, del Código Penal, excepto cuando el ofendido fuere alguna de las personas a que se refiere el artículo 173.2 del mismo Código.
2. Para la instrucción de las causas, el Juez de Instrucción del partido en que el delito se hubiere cometido, o el Juez de Violencia sobre la Mujer, o el Juez Central de Instrucción respecto de los delitos que la Ley determine.
3. Para el conocimiento y fallo de las causas por delitos a los que la Ley señale pena privativa de libertad de duración no superior a cinco años o pena de multa cualquiera que sea su cuantía, o cualesquiera otras de distinta naturaleza, bien sean únicas, conjuntas o alternativas, siempre que la duración de éstas no exceda de diez años, así como por faltas, sean o no incidentales, imputables a los autores de estos delitos o a otras personas, cuando la comisión de la falta o su prueba estuviesen relacionadas con aquéllos, el Juez de lo Penal de la circunscripción donde el delito fue cometido, o el Juez de lo Penal correspondiente a la circunscripción del Juzgado de Violencia sobre la Mujer en su caso, o el Juez Central de lo Penal en el ámbito que le es propio, sin perjuicio de la competencia del Juez de Instrucción de Guardia del lugar de comisión del delito para dictar sentencia de conformidad, o del Juez de Violencia sobre la Mujer competente en su caso, en los términos establecidos en el artículo 801.

No obstante, en los supuestos de competencia del Juez de lo Penal, si el delito fuere de los atribuidos al Tribunal del Jurado, el conocimiento y fallo corresponderá a éste.

4. Para el conocimiento y fallo de las causas en los demás casos la Audiencia Provincial de la circunscripción donde el delito se haya cometido, o la Audiencia Provincial correspondiente a la circunscripción del Juzgado de Violencia sobre la Mujer en su caso, o la Sala de lo Penal de la Audiencia Nacional.

No obstante, en los supuestos de competencia de la Audiencia Provincial, si el delito fuere de los atribuidos al Tribunal de Jurado, el conocimiento y fallo corresponderá a éste.

5. Los Juzgados de Violencia sobre la Mujer serán competentes en las siguientes materias, en todo caso de conformidad con los procedimientos y recursos previstos en esta Ley:
- a. De la instrucción de los procesos para exigir responsabilidad penal por los delitos recogidos en los títulos del Código Penal relativos a homicidio, aborto, lesiones, lesiones al feto, delitos contra la libertad, delitos contra la integridad moral, contra la libertad e indemnidad sexuales o cualquier otro delito cometido con violencia o intimidación, siempre que se hubiesen cometido contra quien sea o haya sido su esposa, o mujer que esté o haya estado ligada al autor por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia, así como de los cometidos sobre los descendientes, propios o de la esposa o conviviente, o sobre los menores o incapaces que con él convivan o que se hallen sujetos a la potestad, tutela, curatela, acogimiento o guarda de hecho de la esposa o conviviente, cuando también se haya producido un acto de violencia de género.
  - b. De la instrucción de los procesos para exigir responsabilidad penal por cualquier delito contra los derechos y deberes familiares, cuando la víctima sea alguna de las personas señaladas como tales en la letra anterior.
  - c. De la adopción de las correspondientes órdenes de protección a las víctimas, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Juez de Guardia.
  - d. Del conocimiento y fallo de las faltas contenidas en los títulos I y II del libro III del Código Penal, cuando la víctima sea alguna de las personas señaladas como tales en la letra a de este apartado.

**Artículo 59. Competencia territorial.**

Se adiciona un nuevo artículo 15 bis en la Ley de Enjuiciamiento Criminal, cuya redacción es la siguiente:

En el caso de que se trate de algunos de los delitos o faltas cuya instrucción o conocimiento corresponda al Juez de Violencia sobre la Mujer, la competencia territorial vendrá determinada por el lugar del domicilio de la víctima, sin perjuicio de la adopción de la orden de protección, o de medidas urgentes del artículo 13 de la presente Ley que pudiera adoptar el Juez del lugar de comisión de los hechos.

**Artículo 60. Competencia por conexión.**

Se adiciona un nuevo artículo 17 bis en la Ley de Enjuiciamiento Criminal, cuya redacción es la siguiente:

La competencia de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer se extenderá a la instrucción y conocimiento de los delitos y faltas conexas siempre que la conexión tenga su origen en alguno de los supuestos previstos en los números 3 y 4 del artículo 17 de la presente Ley.

**CAPÍTULO IV.**

**MEDIDAS JUDICIALES DE PROTECCIÓN Y DE SEGURIDAD DE LAS VÍCTIMAS.**

**Artículo 61. Disposiciones generales.**

1. Las medidas de protección y seguridad previstas en el presente capítulo serán compatibles con cualesquiera de las medidas cautelares y de aseguramiento que se pueden adoptar en los procesos civiles y penales.

2. En todos los procedimientos relacionados con la violencia de género, el Juez competente, de oficio o a instancia de las víctimas, de los hijos, de las personas que convivan con ellas o se hallen sujetas a su guarda o custodia, del Ministerio Fiscal o de la Administración de la que dependan los servicios de atención a las víctimas o su acogida, deberá pronunciarse en todo caso sobre la pertinencia de la adopción de las medidas cautelares y de aseguramiento contempladas en este capítulo, determinando su plazo, si procediera su adopción.

**Artículo 62. De la orden de protección.**

Recibida la solicitud de adopción de una orden de protección, el Juez de Violencia sobre la Mujer y, en su caso, el Juez de Guardia, actuarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo

544 ter de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

**Artículo 63. De la protección de datos y las limitaciones a la publicidad.**

1. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género se protegerá la intimidad de las víctimas; en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier otra persona que esté bajo su guarda o custodia.

2. Los Jueces competentes podrán acordar, de oficio o a instancia de parte, que las vistas se desarrollen a puerta cerrada y que las actuaciones sean reservadas.

**Artículo 64.** De las medidas de salida del domicilio, alejamiento o suspensión de las comunicaciones.

1. El Juez podrá ordenar la salida obligatoria del inculcado por violencia de género del domicilio en el que hubiera estado conviviendo o tenga su residencia la unidad familiar, así como la prohibición de volver al mismo.

2. El Juez, con carácter excepcional, podrá autorizar que la persona protegida concierte, con una agencia o sociedad pública allí donde la hubiere y que incluya entre sus actividades la del arrendamiento de viviendas, la permuta del uso atribuido de la vivienda familiar de la que sean copropietarios, por el uso de otra vivienda, durante el tiempo y en las condiciones que se determinen.

3. El Juez podrá prohibir al inculcado que se aproxime a la persona protegida, lo que le impide acercarse a la misma en cualquier lugar donde se encuentre, así como acercarse a su domicilio, a su lugar de trabajo o a cualquier otro que sea frecuentado por ella.

Podrá acordarse la utilización de instrumentos con la tecnología adecuada para verificar de inmediato su incumplimiento.

El Juez fijará una distancia mínima entre el inculcado y la persona protegida que no se podrá rebasar, bajo apercibimiento de incurrir en responsabilidad penal.

4. La medida de alejamiento podrá acordarse con independencia de que la persona afectada, o aquéllas a quienes se pretenda proteger, hubieran abandonado previamente el lugar.

5. El Juez podrá prohibir al inculcado toda clase de comunicación con la persona o personas que se indique, bajo apercibimiento de incurrir en responsabilidad penal.

6. Las medidas a que se refieren los apartados anteriores podrán acordarse acumulada o separadamente.

**Artículo 65. De las medidas de suspensión de la patria potestad o la custodia de menores.**

El Juez podrá suspender para el inculcado por violencia de género el ejercicio de la patria potestad o de la guarda y custodia, respecto de los menores a que se refiera.

**Artículo 66. De la medida de suspensión del régimen de visitas.**

El Juez podrá ordenar la suspensión de visitas del inculcado por violencia de género a sus descendientes.

**Artículo 67. De la medida de suspensión del derecho a la tenencia, porte y uso de armas.**

El Juez podrá acordar, respecto de los inculcados en delitos relacionados con la violencia a que se refiere esta Ley, la suspensión del derecho a la tenencia, porte y uso de armas, con la obligación de depositarlas en los términos establecidos por la normativa vigente.

**Artículo 68. Garantías para la adopción de las medidas.**

Las medidas restrictivas de derechos contenidas en este capítulo deberán adoptarse mediante auto motivado en el que se aprecie su proporcionalidad y necesidad, y, en todo caso, con intervención del Ministerio Fiscal y respeto de los principios de contradicción, audiencia y defensa.

**Artículo 69. Mantenimiento de las medidas de protección y seguridad.**

Las medidas de este capítulo podrán mantenerse tras la sentencia definitiva y durante la tramitación de los eventuales recursos que correspondiesen. En este caso, deberá hacerse constar en la sentencia el mantenimiento de tales medidas.

**CAPÍTULO V.**

**DEL FISCAL CONTRA LA VIOLENCIA SOBRE LA MUJER.**

**Artículo 70. Funciones del Fiscal contra la Violencia sobre la Mujer.**

Se añade un artículo 18 quáter en la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, reguladora del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, con la siguiente redacción:

1. El Fiscal General del Estado nombrará, oído el Consejo Fiscal, como delegado, un Fiscal contra la Violencia sobre la Mujer, con categoría de Fiscal de Sala, que ejercerá las siguientes funciones:

- a. Practicar las diligencias a que se refiere el artículo 5 del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, e intervenir directamente en aquellos procesos penales de especial trascendencia apreciada por el Fiscal General del Estado, referentes a los delitos por actos de violencia de género comprendidos en el artículo 87 ter.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.
- b. Intervenir, por delegación del Fiscal General del Estado, en los procesos civiles comprendidos en el artículo 87 ter.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.
- c. Supervisar y coordinar la actuación de las Secciones contra la Violencia sobre la Mujer, y recabar informes de las mismas, dando conocimiento al Fiscal Jefe de las Fiscalías en que se integren.
- d. Coordinar los criterios de actuación de las diversas Fiscalías en materias de violencia de género, para lo cual podrá proponer al Fiscal General del Estado la emisión de las correspondientes instrucciones.
- e. Elaborar semestralmente, y presentar al Fiscal General del Estado, para su remisión a la Junta de Fiscales de Sala del Tribunal Supremo, y al Consejo Fiscal, un informe sobre los procedimientos seguidos y actuaciones practicadas por el Ministerio Fiscal en materia de violencia de género.

2. Para su adecuada actuación se le adscribirán los profesionales y expertos que sean necesarios para auxiliarlo de manera permanente u ocasional.

**Artículo 71. Secciones contra la violencia sobre la mujer.**

Se sustituyen los párrafos segundo y tercero del apartado 1 del artículo 18 de la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, reguladora del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, por el siguiente texto:

En la Fiscalía de la Audiencia Nacional y en cada Fiscalía de los Tribunales Superiores de Justicia y de las Audiencias Provinciales, existirá una Sección de Menores a la que se encomendarán las funciones y facultades que al Ministerio Fiscal atribuye la Ley Orgánica Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores y otra Sección Contra la Violencia sobre la Mujer en cada Fiscalía de los Tribunales Superiores de Justicia y de las Audiencias Provinciales. A estas Secciones serán adscritos Fiscales que pertenezcan a sus respectivas plantillas, teniendo preferencia aquellos que por razón de las anteriores funciones desempeñadas, cursos impartidos o superados o por cualquier otra circunstancia análoga, se hayan especializado en la materia. No obstante, cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen podrán actuar también en otros ámbitos o materias.

En las Fiscalías de los Tribunales Superiores de Justicia y en las Audiencias Provinciales podrán existir las adscripciones permanentes que se determinen reglamentariamente.

A la Sección Contra la Violencia sobre la Mujer se atribuyen las siguientes funciones:

- a. Intervenir en los procedimientos penales por los hechos constitutivos de delitos o faltas cuya competencia esté atribuida a los Juzgados de Violencia sobre la Mujer.
- b. Intervenir directamente en los procesos civiles cuya competencia esté atribuida a los Juzgados de Violencia sobre la Mujer.

En la Sección Contra la Violencia sobre la Mujer deberá llevarse un registro de los procedimientos que se sigan relacionados con estos hechos que permitirá la consulta de los Fiscales cuando conozcan de un procedimiento de los que tienen atribuida la competencia, al efecto en cada caso procedente.

**Artículo 72. Delegados de la Jefatura de la Fiscalía.**

Se da una nueva redacción al apartado 5 del artículo 22 de la Ley 50/1981, de 30 de diciembre,

reguladora del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, que queda redactado de la siguiente forma:

5. En aquellas Fiscalías en las que el número de asuntos de que conociera así lo aconsejara y siempre que resultara conveniente para la organización del servicio, previo informe del Consejo Fiscal, podrán designarse delegados de la Jefatura con el fin de asumir las funciones de dirección y coordinación que le fueran específicamente encomendadas. La plantilla orgánica determinará el número máximo de delegados de la Jefatura que se puedan designar en cada Fiscalía. En todo caso, en cada Fiscalía habrá un delegado de Jefatura que asumirá las funciones de dirección y coordinación, en los términos previstos en este apartado, en materia de infracciones relacionadas con la violencia de género, delitos contra el medio ambiente, y vigilancia penitenciaria, con carácter exclusivo o compartido con otras materias.

Tales delegados serán nombrados y, en su caso, relevados mediante resolución dictada por el Fiscal General del Estado, a propuesta motivada del Fiscal Jefe respectivo, oída la Junta de Fiscalía. Cuando la resolución del Fiscal General del Estado sea discrepante con la propuesta del Fiscal Jefe respectivo, deberá ser motivada.

Para la cobertura de estas plazas será preciso, con carácter previo a la propuesta del Fiscal Jefe correspondiente, realizar una convocatoria entre los Fiscales de la plantilla. A la propuesta se acompañará relación del resto de los Fiscales que hayan solicitado el puesto con aportación de los méritos alegados.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Pensiones y ayudas.**

1. Quien fuera condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones, cuando la ofendida por el delito fuera su cónyuge o excónyuge, perderá la condición de beneficiario de la pensión de viudedad que le corresponda dentro del Sistema Público de Pensiones causada por la víctima, salvo que, en su caso, medie reconciliación entre ellos.

2. A quien fuera condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones cuando la ofendida por el delito fuera su cónyuge o excónyuge, o estuviera o hubiera estado ligada a él por una análoga relación de afectividad, aun sin convivencia, no le será abonable, en ningún caso, la pensión por orfandad de la que pudieran ser beneficiarios sus hijos dentro del Sistema Público de Pensiones, salvo que, en su caso, hubiera mediado reconciliación entre aquellos.

3. No tendrá la consideración de beneficiario, a título de víctima indirecta, de las ayudas previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual, quien fuera condenado por delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas, cuando la ofendida fuera su cónyuge o excónyuge o persona con la que estuviera o hubiera estado ligado de forma estable por análoga relación de afectividad, con independencia de su orientación sexual, durante, al menos, los dos años anteriores al momento del fallecimiento, salvo que hubieran tenido descendencia en común, en cuyo caso bastará la mera convivencia.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Protocolos de actuación.**

El Gobierno y las Comunidades Autónomas, que hayan asumido competencias en materia de justicia, organizarán en el ámbito que a cada una le es propio los servicios forenses de modo que cuenten con unidades de valoración forense integral encargadas de diseñar protocolos de actuación global e integral en casos de violencia de género.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Modificación de la Ley Orgánica reguladora del Derecho a la Educación.**

Uno. Las letras b y g del artículo 2 de la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, quedarán redactadas de la forma siguiente:

b. La formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.

g. La formación para la paz, la cooperación y la solidaridad entre los pueblos y para la

prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos y no violencia en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.

Dos. Se incorporan tres nuevas letras en el apartado 1 del artículo 31 de la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, que quedarán redactadas de la forma siguiente:

k. Las organizaciones de mujeres con implantación en todo el territorio del Estado.

l. El Instituto de la Mujer.

m. Personalidades de reconocido prestigio en la lucha para la erradicación de la violencia de género.

Tres. La letra e del apartado 1 del artículo 32 de la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, quedará redactada de la forma siguiente:

e. Las disposiciones que se refieran al desarrollo de la igualdad de derechos y oportunidades y al fomento de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en la enseñanza.

Cuatro. El apartado 1 del artículo 33 de la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, quedará redactado de la forma siguiente:

1. El Consejo Escolar del Estado elaborará y hará público anualmente un informe sobre el sistema educativo, donde deberán recogerse y valorarse los diversos aspectos del mismo, incluyendo la posible situación de violencia ejercida en la comunidad educativa. Asimismo se informará de las medidas que en relación con la prevención de violencia y fomento de la igualdad entre hombres y mujeres establezcan las Administraciones educativas.

Cinco. Se incluye un nuevo séptimo guión en el apartado 1 del artículo 56 de la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, con la siguiente redacción:

- Una persona, elegida por los miembros del Consejo Escolar del Centro, que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

Seis. Se adiciona una nueva letra m en el artículo 57 de la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, con la siguiente redacción:

m. Proponer medidas e iniciativas que favorezcan la convivencia en el centro, la igualdad entre hombres y mujeres y la resolución pacífica de conflictos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. Modificación de la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo.**

Uno. Se modifica la letra b del apartado 1 del artículo 1 de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, que quedará redactado de la siguiente forma:

b. La formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.

Dos. Se modifica la letra e y se añade la letra l en el apartado 3 del artículo 2 de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, que quedarán redactadas de la siguiente forma:

e. El fomento de los hábitos de comportamiento democrático y las habilidades y técnica en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos.

l. La formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.

Tres. Se modifica el apartado 3 del artículo 34 de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, que quedará redactada de la siguiente forma:

3. La metodología didáctica de la formación profesional específica promoverá la integración de contenidos científicos, tecnológicos y organizativos. Asimismo, favorecerá en el alumno la capacidad para aprender por sí mismo y para trabajar en equipo, así como la formación en la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. Modificación de la Ley Orgánica de Calidad de la Educación.**

Uno. Se adiciona una nueva letra b, con el consiguiente desplazamiento de las actuales, y tres nuevas letras n, ñ y o en el artículo 1 de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, con el siguiente contenido:

- b. La eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres.
- n. La formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.
- ñ. La formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos y no violencia en todos los ámbitos de la vida personal familiar y social.
- o. El desarrollo de las capacidades afectivas.

Dos. Se adicionan dos nuevas letras e y f, con el consiguiente desplazamiento de las actuales, en el apartado 2 del artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, con el siguiente contenido:

- e. Ejercitarse en la prevención de los conflictos y en la resolución pacífica de los mismos.
- f. Desarrollar sus capacidades afectivas.

Tres. Se adicionan tres nuevas letras b, c y d, con el consiguiente desplazamiento de las actuales, en el apartado 2 del artículo 15 de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, con el siguiente contenido:

- b. Adquirir habilidades en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos que permitan desenvolverse con autonomía en el ámbito familiar y doméstico, así como en los grupos sociales en los que se relacionan.
- c. Comprender y respetar la igualdad entre sexos.
- d. Desarrollar sus capacidades afectivas.

Cuatro. Se adicionan tres nuevas letras b, c y d, con el consiguiente desplazamiento de las actuales, en el apartado 2 del artículo 22 de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, con el siguiente contenido:

- b. Conocer, valorar y respetar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
- c. Relacionarse con los demás sin violencia, resolviendo pacíficamente los conflictos.
- d. Desarrollar sus capacidades afectivas.

Cinco. Se modifica la letra f del apartado 1 y se añade un nuevo apartado 5 en el artículo 23 de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, que queda redactado de la forma siguiente:

- 1. f Ética e igualdad entre hombres y mujeres.
- 5. La asignatura de Ética incluirá contenidos específicos sobre la igualdad entre hombres y mujeres.

Seis. Se adicionan dos nuevas letras b y c, con el consiguiente desplazamiento de las actuales, en el apartado 2 del artículo 34 de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, con el siguiente contenido:

- b. Consolidar una madurez personal, social y moral, que les permita actuar de forma responsable, autónoma y prever y resolver pacíficamente los conflictos personales, familiares y sociales.
- c. Fomentar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres y analizar y valorar críticamente las desigualdades entre ellos.

Siete. Se adiciona un nuevo apartado 3 en el artículo 40 de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, con el siguiente contenido:

3. Con el fin de promover la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, las Administraciones educativas velarán para que todos los currículos y los materiales educativos reconozcan el igual valor de hombres y mujeres y se elaboren a partir de presupuestos no discriminatorios para las mujeres. Asimismo, deberán fomentar el respeto en la igualdad de derechos y obligaciones.

Ocho. Se adicionan dos nuevas letras e y f en el apartado 2 del artículo 52 de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, con el siguiente contenido:

- e. Desarrollar habilidades en la resolución pacífica de los conflictos en las relaciones personales, familiares y sociales.
- f. Fomentar el respeto a la dignidad de las personas y a la igualdad entre hombres y mujeres.

Nueve. Se modifica la letra d del artículo 56 de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, que queda redactada de la forma siguiente:

- d. La tutoría del alumnado para dirigir su aprendizaje, transmitirles valores y ayudarlos, en colaboración con los padres, a superar sus dificultades y resolver pacíficamente sus conflictos.

Diez. Se adiciona una nueva letra g, con el consiguiente desplazamiento de la letra g actual que pasará a ser una nueva letra h, en el apartado 2 del artículo 81 de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, con el contenido siguiente:

- g. Una persona que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, residente en la ciudad donde se halle emplazado el centro y elegida por el Consejo Escolar del centro.

Once. Se modifica la letra k en el apartado 1 del artículo 82 de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, que queda redactado de la forma siguiente:

- k. Proponer medidas e iniciativas que favorezcan la convivencia en el centro, la igualdad entre hombres y mujeres y la resolución pacífica de conflictos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.

Doce. Se añade una nueva letra g al apartado 1 del artículo 105 de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, que queda redactada de la forma siguiente:

- g. Velar por el cumplimiento y aplicación de las medidas e iniciativas educativas destinadas a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. Modificación de la Ley General de Publicidad.**

Uno. Se modifica el artículo 3, letra a, de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, que quedará redactado de la siguiente forma:

Es ilícita:

- a. La publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente a los que se refieren sus artículos 18 y 20, apartado 4. Se entenderán incluidos en la previsión anterior los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, bien su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulnere los fundamentos de nuestro ordenamiento coadyuvando a generar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Dos. Se adiciona un nuevo apartado 1 bis en el artículo 25 de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, con el contenido siguiente:

1 bis. Cuando una publicidad sea considerada ilícita por afectar a la utilización vejatoria o

discriminatoria de la imagen de la mujer, podrán solicitar del anunciante su cesación y rectificación:

- a. La Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer.
- b. El Instituto de la Mujer o su equivalente en el ámbito autonómico.
- c. Las asociaciones legalmente constituidas que tengan como objetivo único la defensa de los intereses de la mujer y no incluyan como asociados a personas jurídicas con ánimo de lucro.
- d. Los titulares de un derecho o interés legítimo.

Tres. Se adiciona una disposición adicional a la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, con el contenido siguiente:

La acción de cesación cuando una publicidad sea considerada ilícita por afectar a la utilización vejatoria o discriminatoria de la imagen de la mujer, se ejercerá en la forma y en los términos previstos en los artículos 26 y 29, excepto en materia de legitimación que la tendrán, además del Ministerio Fiscal, las personas y las Instituciones a que se refiere el artículo 25.1 bis de la presente Ley.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. Modificación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

Uno. Se introduce un nuevo apartado 7 en el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

7. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Dos. Se introduce un nuevo apartado 3 bis en el artículo 40 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

3 bis. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Tres. Se introduce una nueva letra n en el artículo 45, apartado 1, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el contenido siguiente:

- n. Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo

como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Cuatro. Se introduce un nuevo apartado 6, en el artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

6. En el supuesto previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Cinco. Se introduce una nueva letra m en el artículo 49, apartado 1, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el contenido siguiente:

m. Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Seis. Se modifica el párrafo segundo de la letra d del artículo 52 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Siete. Se modifica la letra b del apartado 5 del artículo 55, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

b. El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a; la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA. Modificación de la Ley General de la Seguridad Social.**

Uno. Se añade un apartado 5 en el artículo 124 de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con el siguiente contenido:

5. El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.6 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo.

Dos. Se modifica la letra e del apartado 1.1, así como el apartado 1.2 del artículo 208 de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con el siguiente contenido:

1.1.e Por resolución voluntaria por parte del trabajador, en los supuestos previstos en los artículos 40, 41.3, 49.1.m y 50 del Estatuto de los Trabajadores.

1.2 Cuando se suspenda su relación laboral en virtud de expediente de regulación de empleo, o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, o en el supuesto contemplado en la letra n, del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Tres. Se modifica el apartado 2 del artículo 210 de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con el siguiente contenido:

2. A efectos de determinación del período de ocupación cotizada a que se refiere el apartado anterior se tendrán en cuenta todas las cotizaciones que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior, tanto de nivel contributivo como asistencial. No obstante, no se considerará como derecho anterior el que se reconozca en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el artículo 45.1.n del Estatuto de los Trabajadores.

No se computarán las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación que efectúe la entidad gestora o, en su caso, la empresa, excepto cuando la prestación se perciba en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el artículo 45.1.n del Estatuto de los Trabajadores, tal como establece el artículo 124.5 de esta Ley.

Cuatro. Se modifica el apartado 2 del artículo 231 de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con el siguiente contenido:

2. A los efectos previstos en este título, se entenderá por compromiso de actividad el que adquiera el solicitante o beneficiario de las prestaciones de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada y participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su ocupabilidad, así como de cumplir las restantes obligaciones previstas en este artículo.

Para la aplicación de lo establecido en el párrafo anterior el Servicio Público de Empleo competente tendrá en cuenta la condición de víctima de violencia de género, a efectos de atemperar, en caso necesario, el cumplimiento de las obligaciones que se deriven del compromiso suscrito.

Cinco. Se introduce una nueva disposición adicional en la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con el siguiente contenido:

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUADRAGÉSIMA SEGUNDA.** Acreditación de situaciones legales de desempleo.

La situación legal de desempleo prevista en los artículos 208.1.1.e y 208.1.2 de la presente Ley, cuando se refieren, respectivamente, a los artículos 49.1.m y 45.1.n de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA. Modificación de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.**

Uno. El apartado 3 del artículo 1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, tendrá la siguiente redacción:

3. Se consideran bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictadas al amparo del artículo 149.1.18 de la Constitución, y en consecuencia aplicables al personal de todas las Administraciones Públicas, los siguientes preceptos: artículos: 3.2.e y f; 6; 7; 8; 11; 12; 13.2, 3 y 4; 14.4 y 5; 16; 17; 18.1 a 5; 19.1 y 3; 20.1.a, b, párrafo primero, c, e, g en sus párrafos primero a cuarto, e i, 2 y 3; 21; 22.1, a excepción de los dos últimos párrafos; 23; 24; 25; 26; 29, a excepción del último párrafo de sus apartados 5, 6 y 7; 30.5; 31; 32; 33; disposiciones adicionales tercera, 2 y 3, cuarta, duodécima y decimoquinta; disposiciones transitoria segunda, octava y novena.

Dos. Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 17 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

3. En el marco de los Acuerdos que las Administraciones Públicas suscriban con la finalidad de facilitar la movilidad entre los funcionarios de las mismas, tendrán especial consideración los casos de movilidad geográfica de las funcionarias víctimas de violencia de género.

Tres. Se añade una letra i al apartado 1 del artículo 20 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, con el siguiente contenido:

- i. La funcionaria víctima de violencia sobre la mujer que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su Cuerpo o Escala y de análogas características que se encuentre vacante y sea de necesaria provisión. En tales supuestos la Administración Pública competente en cada caso estará obligada a comunicarle las vacantes de necesaria provisión ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Cuatro. Se añade un nuevo apartado 8 en el artículo 29 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, con el siguiente contenido:

8. Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria.

Las funcionarias públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

Cinco. Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública con el siguiente contenido:

5. En los casos en los que las funcionarias víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

Las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA. Modificación de la Ley Orgánica del Poder Judicial.**

Uno. Se modifica el apartado segundo del artículo 26 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 26.

Juzgados de Primera Instancia e Instrucción, de lo Mercantil, de Violencia sobre la Mujer, de lo Penal, de lo Contencioso-Administrativo, de lo Social, de Menores y de Vigilancia Penitenciaria.

Dos. Se modifica la rúbrica del capítulo V del título IV del libro I de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, que queda redactada de la siguiente forma:

CAPÍTULO V.

DE LOS JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN, DE LO MERCANTIL,

DE LO PENAL, DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER, DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO, DE LO SOCIAL, DE VIGILANCIA PENITENCIARIA Y DE MENORES.

Tres. Se modifica el apartado 1 del artículo 87 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 87.

1. Los Juzgados de Instrucción conocerán, en el orden penal:

- a. De la instrucción de las causas por delito cuyo enjuiciamiento corresponda a las Audiencias Provinciales y a los Juzgados de lo Penal, excepto de aquellas causas que sean competencia de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer.
- b. Les corresponde asimismo dictar sentencia de conformidad con la acusación en los casos establecidos por la Ley.
- c. Del conocimiento y fallo de los juicios de faltas, salvo los que sean competencia de los Jueces de Paz, o de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer.
- d. De los procedimientos de "habeas corpus".
- e. De los recursos que establezca la ley contra las resoluciones dictadas por los Juzgados de Paz del partido y de las cuestiones de competencia entre éstos.
- f. De la adopción de la orden de protección a las víctimas de violencia sobre la mujer cuando esté desarrollando funciones de guardia, siempre que no pueda ser adoptada por el Juzgado de Violencia sobre la Mujer.

Tres bis. Se adiciona un nuevo párrafo en el apartado 2, del artículo 89 bis de la Ley Orgánica del Poder Judicial, con el contenido siguiente:

A fin de facilitar el conocimiento de los asuntos instruidos por los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, y atendiendo al número de asuntos existentes, deberán especializarse uno o varios Juzgados en cada provincia, de conformidad con lo previsto en el artículo 98 de la presente Ley.

Cuatro. Se modifica el apartado 1 del artículo 210 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, que queda redactado de la siguiente forma:

1. Los Jueces de Primera Instancia y de Instrucción, de lo Mercantil, de lo Penal, de Violencia sobre la Mujer, de lo Contencioso-Administrativo, de Menores y de lo Social se sustituirán entre sí en las poblaciones donde existan varios del mismo orden jurisdiccional, en la forma que acuerde la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia, a propuesta de la Junta de Jueces.

Cinco. Se adiciona un nuevo párrafo en el apartado 3 en el artículo 211 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, que queda redactado de la siguiente forma:

Los Jueces de Violencia sobre la Mujer serán sustituidos por los Jueces de Instrucción o de Primera Instancia e Instrucción, según el orden que establezca la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia respectivo.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL UNDÉCIMA. Evaluación de la aplicación de la Ley.**

El Gobierno, en colaboración con las Comunidades Autónomas, a los tres años de la entrada en vigor de esta Ley Orgánica elaborará y remitirá al Congreso de los Diputados un informe en el que se hará una evaluación de los efectos de su aplicación en la lucha contra la violencia de género.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL DUODÉCIMA. Modificaciones de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.**

Se añade una disposición adicional cuarta a la Ley de Enjuiciamiento Criminal con el contenido siguiente:

1. Las referencias que se hacen al Juez de Instrucción y al Juez de Primera Instancia en los apartados 1 y 7 del artículo 544 ter de esta Ley, en la redacción dada por la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica se entenderán hechas, en su caso, al Juez de Violencia sobre la Mujer.

2. Las referencias que se hacen al Juez de Guardia en el título III del libro IV, y en los artículos 962 a 971 de esta Ley, se entenderán hechas, en su caso, al Juez de Violencia sobre la Mujer.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOTERCERA. Dotación del Fondo.**

Con el fin de coadyuvar a la puesta en funcionamiento de los servicios establecidos en el artículo 19 de esta Ley, y garantizar la equidad interterritorial en su implantación, durante los dos años siguientes a la entrada en vigor de esta Ley se dotará un Fondo al que podrán acceder las Comunidades Autónomas, de acuerdo con los criterios objetivos que se determinen en la respectiva Conferencia Sectorial. Ello, no obstante, la Comunidad Autónoma del País Vasco y la Comunidad Foral de Navarra se regirán, en estos aspectos financieros, por sus regímenes especiales de Concerto Económico y de Convenio.

Las Comunidades Autónomas, en uso de sus competencias, durante el año siguiente a la aprobación de esta Ley, realizarán un diagnóstico conjuntamente con las Administraciones Locales, sobre el impacto de la violencia de género en su Comunidad, así como una valoración de necesidades, recursos y servicios necesarios, para implementar el artículo 19 de esta Ley.

La dotación del Fondo se hará de conformidad con lo que dispongan las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOCUARTA. Informe sobre financiación.**

Sin perjuicio de la responsabilidad financiera de las Comunidades Autónomas, conforme a lo establecido en la Ley 21/2001, de 27 de diciembre, por la que se regulan las medidas fiscales y administrativas del nuevo sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común y Ciudades con Estatuto de Autonomía, y de acuerdo con el principio de lealtad institucional en los términos del artículo 2.1.e de la Ley Orgánica 8/1980, de 22 de septiembre, de Financiación de las Comunidades Autónomas, los Ministerios competentes, a propuesta de los órganos interterritoriales correspondientes, elaborarán informes sobre las repercusiones económicas de la aplicación de esta Ley. Dichos informes serán presentados al Ministerio de Economía y Hacienda que los trasladará al Consejo de Política Fiscal y Financiera.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOQUINTA. Convenios en materia de vivienda.**

Mediante convenios con las Administraciones competentes, el Gobierno podrá promover procesos específicos de adjudicación de viviendas protegidas a las víctimas de violencia de género.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOSEXTA. Coordinación de los Servicios Públicos de Empleo.**

En el desarrollo de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, se tendrá en cuenta la necesaria coordinación de los Servicios Públicos de Empleo, para facilitar el acceso al mercado de trabajo de las víctimas de violencia de género cuando, debido al ejercicio del derecho de movilidad geográfica, se vean obligadas a trasladar su domicilio y el mismo implique cambio de Comunidad Autónoma.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOSÉPTIMA. Escolarización.**

Las Administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para garantizar la escolarización inmediata de los hijos en el supuesto de cambio de residencia motivados por violencia sobre la mujer.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOCTAVA. Planta de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer.**

Se añade un anexo XIII a la Ley 38/1988, de 28 de diciembre, de Demarcación y Planta Judicial, cuyo texto se incluye como anexo a la presente Ley Orgánica.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMONOVENA. Fondo de garantía de pensiones.**

El Estado garantizará el pago de alimentos reconocidos e impagados a favor de los hijos e hijas menores de edad en convenio judicialmente aprobado o en resolución judicial, a través de una legislación específica que concretará el sistema de cobertura en dichos supuestos y que, en todo caso, tendrá en cuenta las circunstancias de las víctimas de violencia de género.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA. Cambio de apellidos.**

El artículo 58 de la Ley del Registro Civil, de 8 de junio de 1957, queda redactado de la siguiente forma:

2. Cuando se den circunstancias excepcionales, y a pesar de faltar los requisitos que señala

dicho artículo, podrá accederse al cambio por Real Decreto a propuesta del Ministerio de Justicia, con audiencia del Consejo de Estado. En caso de que el solicitante de la autorización del cambio de sus apellidos sea objeto de violencia de género y en cualquier otro supuesto en que la urgencia de la situación así lo requiriera podrá accederse al cambio por Orden del Ministerio de Justicia, en los términos fijados por el Reglamento.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. Aplicación de medidas.**

Los procesos civiles o penales relacionados con la violencia de género que se encuentren en tramitación a la entrada en vigor de la presente Ley continuarán siendo competencia de los órganos que vinieran conociendo de los mismos hasta su conclusión por sentencia firme.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. Derecho transitorio.**

En los procesos sobre hechos contemplados en la presente Ley que se encuentren en tramitación a su entrada en vigor, los Juzgados o Tribunales que los estén conociendo podrán adoptar las medidas previstas en el capítulo IV del título V.

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA.**

Quedan derogadas cuantas normas, de igual o inferior rango, se opongan a lo establecido en la presente Ley.

**DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. Referencias normativas.**

Todas las referencias y menciones contenidas en las leyes procesales penales a los Jueces de Instrucción deben también entenderse referidas a los Jueces de Violencia sobre la Mujer en las materias propias de su competencia.

**DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. Habilitación competencial.**

La presente Ley se dicta al amparo de lo previsto en el artículo 149.1, 1, 5, 6, 7, 8, 17, 18 y 30 de la Constitución Española.

**DISPOSICIÓN FINAL TERCERA. Naturaleza de la presente Ley.**

La presente Ley tiene el carácter de Ley Orgánica, a excepción de los siguientes preceptos: título I, título II, título III, artículos 42, 43, 44, 45, 46, 47, 70, 71, 72, así como las disposiciones adicionales primera, segunda, sexta, séptima, octava, novena, undécima, decimotercera, decimoquinta, decimosexta, decimoséptima, decimooctava, decimonovena y vigésima, la disposición transitoria segunda y las disposiciones finales cuarta, quinta y sexta.

**DISPOSICIÓN FINAL CUARTA. Habilitación normativa.**

1. Se habilita al Gobierno para que dicte, en el plazo de seis meses a partir de la publicación de esta Ley en el Boletín Oficial del Estado, las disposiciones que fueran necesarias para su aplicación.

A través del Ministerio de Justicia se adoptarán en el referido plazo las medidas necesarias para la implantación de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, así como para la adecuación de la estructura del Ministerio Fiscal a las previsiones de la presente Ley.

2. En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente Ley Orgánica el Consejo General del Poder Judicial dictará los reglamentos necesarios para la ordenación de los señalamientos, adecuación de los servicios de guardia a la existencia de los nuevos Juzgados de Violencia sobre la Mujer, y coordinación de la Policía Judicial con los referidos Juzgados.

**DISPOSICIÓN FINAL QUINTA. Modificaciones reglamentarias.**

El Gobierno, en el plazo de seis meses desde la aprobación de esta Ley, procederá a la modificación del artículo 116.4 del Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario, estableciendo la obligatoriedad para la Administración Penitenciaria de realizar los programas específicos de tratamiento para internos a que se refiere la presente Ley. En el mismo plazo se procederá a modificar el Real Decreto 738/1997, de 23 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de ayudas a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, y el Real Decreto 996/2003, de 25 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de asistencia jurídica gratuita.

En el plazo mencionado en el apartado anterior, el Estado y las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, adaptarán su normativa a las previsiones contenidas en la presente Ley.

**DISPOSICIÓN FINAL SEXTA. Modificación de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita.**

Se modifica el apartado 5 del artículo 3 de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Gratuita, que quedará redactado como sigue:

5. Tampoco será necesario que las víctimas de violencia de género acrediten previamente carecer de recursos cuando soliciten defensa jurídica gratuita especializada, que se les prestará de inmediato, sin perjuicio de que si no se le reconoce con posterioridad el derecho a la misma, éstas deban abonar al abogado los honorarios devengados por su intervención.

**DISPOSICIÓN FINAL SÉPTIMA. Entrada en vigor.**

La presente Ley Orgánica entrará en vigor a los treinta días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, salvo lo dispuesto en los títulos IV y V, que lo hará a los seis meses.

Por tanto, Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta Ley Orgánica.

Madrid, 28 de diciembre de 2004.

- Juan Carlos R. -

El Presidente del Gobierno,

José Luis Rodríguez Zapatero.

## **ANEXO 2 Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana.**

### **Sumario**

#### **PREÁMBULO**

#### **TÍTULO PRELIMINAR**

**Artículo 1 Objeto de la ley**

**Artículo 2 Concepto de la violencia sobre la mujer**

**Artículo 3 Manifestaciones de la violencia sobre la mujer**

**Artículo 4 Ámbito de aplicación**

**Artículo 5 Concepto de víctima de violencia sobre la mujer**

**Artículo 6 Concepto de agresor**

**Artículo 7 Principios rectores de la ley**

**TÍTULO I. Derechos de las víctimas de la violencia**

#### **CAPÍTULO ÚNICO. Derechos básicos**

**Artículo 8 Garantía de los derechos de las víctimas de violencia sobre la mujer**

**Artículo 9 Acreditación de la violencia sobre la mujer**

**Artículo 10 Derecho a la información**

**Artículo 11 Derecho a la protección efectiva**

**Artículo 12 Derecho a la atención integral y especializada**

**Artículo 13 Derecho a la asistencia jurídica gratuita**

**Artículo 14 Derecho a la asistencia sanitaria**

**Artículo 15 Derecho a la intimidad y privacidad**

**Artículo 16 Derecho a indemnizaciones por causa de muerte**

**Artículo 17 Derecho de acceso a una vivienda**

**Artículo 18 Derechos laborales**

**Artículo 19 Derechos de las empleadas públicas de la administración de la Generalitat**

**Artículo 20 Derechos de los hijos e hijas de las víctimas**

**TÍTULO II. Medidas de la Generalitat para hacer frente a la violencia sobre la mujer**

#### **CAPÍTULO I. De la prevención de la violencia sobre la mujer**

**Artículo 21 Prevención de la violencia sobre la mujer**

#### **SECCIÓN PRIMERA. Medidas de prevención en el ámbito educativo**

**Artículo 22 Coeducación**

**Artículo 23 Currículos educativos**

**Artículo 24 Consejo Escolar Valenciano**

**Artículo 25 Escolarización**

**Artículo 26 Enseñanza universitaria**

#### **SECCIÓN SEGUNDA. Medidas de prevención de conductas violentas**

**Artículo 27 Programa de reeducación a hombres con problemas de control de violencia sobre la mujer**

#### **SECCIÓN TERCERA. Medidas de prevención en el ámbito laboral**

**Artículo 28 Acuerdos, convenios y negociación colectiva**

**Artículo 29 Pacto social de prevención de violencia sobre la mujer**

**Artículo 30 Acoso sexual hacia la mujer y acoso por razón del sexo**

#### **CAPÍTULO II. Medidas de sensibilización**

**Artículo 31 Actuaciones de información y sensibilización social**

**Artículo 32 Otras actuaciones de la administración: apoyo a asociaciones, fundaciones y otras instituciones**

**Artículo 33 Actuación sobre la publicidad**

**Artículo 34 Actuación sobre los medios de comunicación**

**Artículo 35 Actuación en el ámbito laboral**

**CAPÍTULO III. Investigación**

**Artículo 36 Investigación en materia de violencia sobre la mujer**

**CAPÍTULO IV. Formación y especialización de las y los agentes implicados**

**Artículo 37 Formación en materia de violencia sobre la mujer**

**CAPÍTULO V. Detección y atención a las víctimas de la violencia sobre la mujer**

**Artículo 38 Intervención, coordinación y comunicación**

**Artículo 39 Intervención administrativa en materia de menores**

**Artículo 40 Situaciones de violencia sobre la mujer en las aulas**

**Artículo 41 Otras ayudas en el ámbito de la educación**

**Artículo 42 Detección y asistencia**

**Artículo 43 Protocolo común de actuación sanitaria ante la violencia sobre la mujer**

**Artículo 44 Ayudas y subvenciones en el ámbito laboral**

**CAPÍTULO VI. Medidas en el ámbito jurídico**

**SECCIÓN PRIMERA. Garantías de protección y seguridad**

**Artículo 45 La seguridad en la tramitación de los procedimientos judiciales**

**Artículo 46 Información a la víctima**

**SECCIÓN SEGUNDA. Garantías de acceso a la justicia**

**Artículo 47. Territorialización y especialización de los juzgados de violencia sobre la mujer y otros servicios de la administración de justicia**

**Artículo 48 Asesoramiento y asistencia jurídica gratuita**

**CAPÍTULO VII. Medidas en el ámbito policial**

**Artículo 49 Acuerdos de cooperación y colaboración con las corporaciones locales**

**Artículo 50 Planes locales de seguridad**

**Artículo 51 Análisis y evaluación permanente**

**Artículo 52 Participación**

**Artículo 53 Coordinación**

**CAPÍTULO VIII. Garantías de atención psicosocial**

**Artículo 54 Asistencia psicosocial**

**Artículo 55 Fondo de emergencias**

**Artículo 56 Acompañamiento a la víctima**

**Artículo 57 Acceso a la vivienda**

**CAPÍTULO IX. De la personación**

**Artículo 58 Personación de la Generalitat**

**TÍTULO III. La Red de la Generalitat de Asistencia Social Integral a las Víctimas de Violencia sobre la Mujer**

**Artículo 59 La Red de la Generalitat de Asistencia Social Integral a las Víctimas de Violencia sobre la Mujer**

**Artículo 60 Otros servicios de información y atención a la mujer**

**Artículo 61 Puntos de encuentro familiar**

**CAPÍTULO I. Servicios de régimen ambulatorio**

**Artículo 62 Servicio de atención telefónica permanente**

**Artículo 63 Oficinas de atención a las víctimas del delito (OAVD)**

**Artículo 64 Centros Mujer**

**Artículo 65 Sistema de protección**

**CAPÍTULO II. Servicios de régimen residencial**

**Artículo 66 Centros de emergencia**

**Artículo 67 Centros de recuperación integral**

**Artículo 68 Viviendas tuteladas**

**Artículo 69 Desarrollo reglamentario**

**TÍTULO IV. De las competencias, organización e intervención integral contra la violencia sobre la mujer**

**CAPÍTULO I. Disposiciones generales sobre el régimen competencial**

**Artículo 70 Competencia de la administración de la Generalitat**

**Artículo 71 Acuerdos de colaboración**

**Artículo 72 Coordinación y colaboración entre administraciones**

**Artículo 73 Protocolos de actuación**

**CAPÍTULO II. Otras instituciones autonómicas participativas en la actuación contra la violencia sobre la mujer**

**Artículo 74 Comisión Interdepartamental para Combatir la Violencia de Género en la Comunitat Valenciana**

**Artículo 75 El Foro de la Comunitat Valenciana contra la Violencia de Género y Personas Dependientes en el Ámbito de la Familia**

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

**Primera Evaluación de las medidas**

**Segunda Modificación de la denominación del Foro**

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

**Única Derogación normativa**

**DISPOSICIONES FINALES**

**Primera Habilitación reglamentaria**

**Segunda Dotación presupuestaria**

**Tercera Entrada en vigor**

Sea notorio y manifiesto a todos los ciudadanos que Les Corts han aprobado y yo, de acuerdo con lo establecido por la Constitución y el Estatuto de Autonomía, en nombre del rey, promulgo la siguiente Ley:

## **PREÁMBULO**

La Constitución Española proclama en su artículo 1 la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico y establece en el artículo 14 la no discriminación por razón de sexo y en el artículo 15 que todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes.

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, tal y como se recoge en el artículo 9.2 de la Constitución Española.

Por su parte, el Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana prescribe en su artículo 11 que la Generalitat velará en todo caso por que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminación de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones.

Tras el reconocimiento normativo de la igualdad, se hace necesario que los poderes públicos adopten políticas activas que apoyen, incentiven, promocionen y amparen una efectiva igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad. Es por ello que nuestro Estatut d'Autonomia, en su artículo 10.3, al establecer una serie de ámbitos en los que la

**Generalitat centrará primordialmente su actuación, expresamente, se refiere a la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo, y a la protección social contra la violencia, especialmente la violencia de género.**

**La erradicación de la violencia contra la mujer constituye uno de los pilares fundamentales sobre el que se asientan las políticas sociales que desde la Generalitat se llevan a cabo hace más de una década, proporcionando una atención integral a las mujeres víctimas de esta lacra social.**

**Así, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, dedica, en el capítulo VI, parte de su articulado a establecer medidas dirigidas a la erradicación de la violencia de género.**

**Igualmente, el Consell ha puesto en marcha planes cuatrienales de medidas para combatir la violencia que se ejerce contra las mujeres, lo que ha llevado aparejado la creación de diferentes órganos consultivos con el objetivo de llevar a cabo el seguimiento y análisis de las políticas de erradicación de la violencia de género, como son la Comisión Interdepartamental para Combatir la Violencia de Género en la Comunitat Valenciana, y el Foro de la Comunitat Valenciana contra la Violencia de Género y Personas Dependientes en el Ámbito de la Familia.**

**El Consell ha recogido las recomendaciones de los diferentes organismos internacionales en este tema, como la Convención sobre eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979, la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, de 20 de diciembre de 1993, así como las conferencias mundiales monográficas de Nairobi en 1985, Pekín en 1995 y la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000. Transcurridos más de seis años desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y a la vista de la experiencia obtenida de la aplicación de esta norma y de otras, promulgadas por diferentes Comunidades Autónomas, la Generalitat ha considerado oportuno elevar a rango de ley las políticas que vienen desarrollándose en esta materia en la Comunitat Valenciana que, fruto del análisis y de la experiencia, se hace necesario emprender desde la serenidad pero con la contundencia que la erradicación de la violencia que se ejerce contra las mujeres requiere.**

**El objetivo último de la presente ley es lograr la erradicación de cualquier tipo de violencia, en su expresión más amplia, en cualquier ámbito social, que tenga su fundamento último en la condición de mujer, aunque externamente pueda venir disfrazada de cualquier otro fundamento o connotación cultural, religiosa, tradicional o de cualquier tipo.**

**Por ello, la ley refleja de manera expresa algunas de las recomendaciones de la Subcomisión creada en el seno de la Comisión de Igualdad para el Estudio y el Funcionamiento de la Ley Integral de Medidas contra la Violencia de Género, del Congreso de los Diputados, de la que se desprende la necesidad de considerar a los hijos e hijas menores víctimas directas de la violencia de género, supuesto que constituye una de las principales novedades de esta ley, que, además, ha querido hacerlo extensivo a las personas sujetas a la tutela y/o acogimiento de la mujer víctima.**

**Las actuaciones de esta nueva ley conceptualizan la violencia de género desde una perspectiva amplia, intentando responder tanto a las necesidades de las mujeres y niñas víctimas de violencia física, psíquica y/o sexual, como a las necesidades de las mismas que**

han sido expuestas a mutilación genital o trata con el fin de su explotación sexual.

Por otra parte, las actuaciones en el ámbito laboral establecidas en la presente ley constituyen una apuesta decidida para fomentar la independencia económica de la mujer como uno de los elementos necesarios para conseguir la efectiva igualdad entre mujeres y hombres. El acceso al empleo y las medidas que lo fomenten constituye una prioridad, y en este marco, además de la actuación de la Generalitat, los restantes agentes sociales tienen también un papel importante y decisivo, de ahí que uno de los principales instrumentos para conseguirlo sea la implicación de todos ellos, a través de la negociación colectiva o el establecimiento de convenios y acuerdos.

Es pretensión de la presente ley tratar la violencia sobre la mujer desde una perspectiva global e integral y desde todos sus aspectos y ámbitos. Con esa finalidad, la ley se compone de 75 artículos ordenados en una exposición de motivos, un título preliminar y cuatro títulos, así como una disposición adicional, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

El título preliminar regula los aspectos generales de la ley, como son su objeto, el concepto de violencia sobre la mujer, de víctima y de agresor, el ámbito de aplicación, un catálogo de manifestaciones que se entienden constitutivas de violencia sobre la mujer.

El título I recoge los derechos básicos de las víctimas de esta violencia, así como los criterios que se deberán tener en cuenta para su acreditación.

El título II plasma las medidas de la Generalitat para hacer frente a la violencia sobre la mujer, estructurándose en nueve capítulos relativos a la prevención del fenómeno; a la sensibilización social y la información; a la investigación; a la formación y capacitación específica de los profesionales que intervengan en la materia; a la detección del fenómeno; a las garantías jurídicas y asistenciales, dedicando el último capítulo a la personación de la Generalitat en casos de muerte de la mujer víctima o en aquellos en que se genere alarma social o se produzcan lesiones graves e invalidantes para ella.

El título III regula la red de atención integral que la Generalitat pone a disposición de las víctimas de violencia sobre la mujer.

Por último, el título IV establece la competencia de la Generalitat para actuar contra la violencia sobre la mujer, promoviendo la coordinación y colaboración con otras administraciones públicas y entidades que participen en la erradicación de este fenómeno social.

La disposición adicional establece la comparecencia anual del Consell para informar de la ejecución de las medidas contempladas en la ley.

Las disposiciones finales habilitan para el desarrollo reglamentario de la ley y establecen que la Generalitat dotará las previsiones presupuestarias necesarias para atender las actuaciones que se deriven de su aplicación, así como su entrada en vigor.

## **TÍTULO PRELIMINAR**

### **Artículo 1 Objeto de la ley**

Es objeto de la presente ley la adopción de medidas integrales para la erradicación de la

violencia sobre la mujer, en el ámbito competencial de la Generalitat, ofreciendo protección y asistencia tanto a las mujeres víctimas de la misma como a sus hijos e hijas menores y/o personas sujetas a su tutela o acogimiento, así como las medidas de prevención, sensibilización y formación con la finalidad de implicar a toda la sociedad de la Comunitat Valenciana.

#### **Artículo 2 Concepto de la violencia sobre la mujer**

A los efectos de esta ley, se entiende por violencia sobre la mujer todo comportamiento de acción u omisión por el que un hombre inflige en la mujer daños físicos, sexuales y/o psicológicos, basado en la pertenencia de ésta al sexo femenino, como resultado de la situación de desigualdad y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres; así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada.

#### **Artículo 3 Manifestaciones de la violencia sobre la mujer**

En particular y sin carácter excluyente, la violencia sobre la mujer se enmarca dentro de las siguientes manifestaciones:

- 1. La violencia física:** toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico sobre la mujer que pueda producir lesiones como eritemas, erosiones, heridas, hematomas, quemaduras, esguinces, luxaciones, fracturas o cualquier otro maltrato que atente contra la integridad física de la misma, con resultado o riesgo de lesión o muerte.
- 2. La violencia psicológica:** toda conducta que atenta contra la integridad psíquica y emocional de la mujer, mediante amenazas, insultos, humillaciones, coacciones, menosprecio del valor personal o dignidad, exigencia de obediencia, aislamiento social, culpabilización y privación de libertad. Así mismo, se considera violencia psicológica toda conducta dirigida a ocasionar daños a bienes de la víctima, con el objeto de infligir miedo o temor en ésta.
- 3. La violencia sexual:** todas aquellas conductas tipificadas como delito contra la libertad e indemnidad sexual de la mujer. En general, todos los actos de naturaleza sexual forzada por el agresor, o consentida por abuso de una situación de prevalimiento o poder por parte del agresor sobre la víctima, o no consentida por ésta, con independencia de que aquel guarde o no relación conyugal, de pareja afectiva, de parentesco o laboral con la víctima.
- 4. Violencia económica:** se considera violencia económica, a los efectos de esta ley, toda aquella limitación, privación no justificada legalmente o discriminación en la disposición de sus bienes, recursos patrimoniales o derechos económicos, comprendidos en el ámbito de convivencia de la pareja o en los casos de ruptura de la relación.
- 5. Mutilación genital femenina u otras prácticas tradicionales y/o culturales nocivas o perjudiciales para las mujeres y niñas.**
- 6. Trata de mujeres y niñas:** se entiende ésta como la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de mujeres, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, con fines de explotación sexual.

#### **Artículo 4 Ámbito de aplicación**

Las medidas contempladas en la presente ley serán de aplicación a todas las víctimas de actos de violencia sobre la mujer que tengan lugar en el territorio de la Comunitat Valenciana, sin perjuicio de lo establecido por la legislación en materia de extranjería y de la exigencia de determinados requisitos establecidos normativamente para las diferentes prestaciones o servicios.

#### **Artículo 5 Concepto de víctima de violencia sobre la mujer**

A los efectos de esta ley, se entenderá por víctima de violencia sobre la mujer: toda mujer o niña que sea objeto de las conductas descritas en los artículos precedentes, así como los hijos e hijas menores y/o personas sujetas a tutela o acogimiento de las mismas que sufran cualquier perjuicio como consecuencia de la agresión a aquellas.

#### **Artículo 6 Concepto de agresor**

A los efectos de esta ley, se entenderá por agresor: al hombre causante de cualquiera de los actos contrarios a esta ley referidos en el presente título.

#### **Artículo 7 Principios rectores de la ley**

Los principios generales que orientan el contenido de la presente ley son:

- 1. Equilibrio territorial.** Se procurará que los recursos previstos en esta ley se desplieguen de forma universal y equilibrada por todo el territorio de la Comunitat Valenciana, facilitando el acceso a los mismos y la prestación de sus servicios de forma igualitaria para todas las víctimas de violencia sobre la mujer, especialmente las que vivan en el ámbito rural.
- 2. Inmediatez.** La administración de la Generalitat prestará sus servicios con rapidez y sin demoras, especialmente los de carácter urgente y de emergencia.
- 3. Personalización.** Se realizará un diagnóstico individualizado de cada una de las situaciones de violencia, teniendo en cuenta la situación específica de cada caso.
- 4. Especialización.** Se prestará especial atención a la formación de los agentes sociales implicados en la problemática de violencia. La Generalitat garantizará la formación de éstos a través de su oferta de formación continua y especializada.
- 5. Cooperación y coordinación.** Todos los centros y servicios dependientes de la Generalitat actuarán de forma coordinada bajo la supervisión del departamento competente en materia de violencia de género. La coordinación se hará extensible a otras Administraciones, mediante el establecimiento, en su caso, de protocolos, acuerdos y convenios, evitando la victimización secundaria.
- 6. Sensibilización de la ciudadanía en general,** fomentando una respuesta activa y solidaria ante la violencia de género y sus víctimas.
- 7. Transversalidad.** Como actuación prioritaria e imprescindible en el diseño, implementación y evaluación de las políticas y planes de la administración de la Generalitat.
- 8. Suficiencia financiera.** La Generalitat contará con los recursos financieros suficientes para el cumplimiento de los objetivos de la ley.

### **TÍTULO I**

#### **Derechos de las víctimas de la violencia**

#### **CAPÍTULO ÚNICO**

#### **Derechos básicos**

#### **Artículo 8 Garantía de los derechos de las víctimas de violencia sobre la mujer**

- 1. En el ámbito de sus competencias, las administraciones públicas de la Comunitat**

Valenciana garantizarán a las víctimas de violencia sobre la mujer la efectividad de los derechos que se recogen en el presente título.

2. La presente ley será de aplicación a todas las mujeres que hayan sido víctimas de la violencia regulada en esta ley, en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana, con independencia de su nacionalidad.

Las mujeres inmigrantes que se encuentren en situación irregular dispondrán de los derechos recogidos en el capítulo I del título I de esta ley y se estará a lo dispuesto en la normativa en materia de derechos y libertades de los extranjeros en España.

3. Las mujeres con discapacidad tendrán derecho a la información administrativa y judicial en igualdad de condiciones que el resto de víctimas de violencia sobre la mujer. La Generalitat garantizará dicho derecho recogido en la legislación autonómica vigente, mediante la erradicación de todas aquellas barreras que dificulten el acceso a la información y a los recursos de atención integral.

4. Al efecto de hacer efectivo este derecho, la Generalitat desarrollará protocolos de atención y prevención específicos.

#### **Artículo 9 Acreditación de la violencia sobre la mujer**

1. Constituyen medios de prueba para la acreditación y la prestación de coberturas garantizadas en esta ley cualquier resolución judicial que reconozca, aunque solo sea de forma indiciaria o incidental, la existencia de un acto de violencia sobre la mujer previsto en esta ley.

2. Excepcionalmente, en ausencia de la resolución judicial indicada en el apartado 1 del presente artículo, y en tanto se dicte la misma en el sentido indicado, será suficiente el informe del Ministerio Fiscal de cuyo contenido se desprenda que existen indicios de que la demandante es víctima de esta violencia.

3. Con el mismo carácter de excepcionalidad, podrán ejercitarse los derechos en los que así se determine expresamente con la única acreditación de la presentación del atestado policial o incluso del certificado acreditativo de atención especializada por un organismo público competente en materia de violencia sobre la mujer.

#### **Artículo 10 Derecho a la información**

Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana facilitarán en todo momento a las víctimas de violencia sobre la mujer, información sobre los recursos y servicios existentes que puedan necesitar para asegurar su protección, apoyo y recuperación.

#### **Artículo 11 Derecho a la protección efectiva**

1. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana garantizarán protección integral e inmediata a las víctimas que se hallen en situación de riesgo, mediante la activación de todos los recursos disponibles.

2. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho se identifican por cualquiera de los medios establecidos en el artículo 9.

#### **Artículo 12 Derecho a la atención integral y especializada**

- 1. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana garantizarán a las víctimas de este tipo de violencia los servicios sociales de atención, emergencia, apoyo y acogida y recuperación integral.**
- 2. Las víctimas de violencia sobre la mujer tendrán derecho a recuperar su integridad, autonomía y desarrollo personal y para ello a ser atendidas por la red de asistencia social que se establece en el título III de esta ley.**
- 3. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho se identifican por cualquiera de los medios establecidos en el artículo 9.**

#### **Artículo 13 Derecho a la asistencia jurídica gratuita**

**Las víctimas de violencia sobre la mujer tendrán derecho a recibir información y asistencia jurídica gratuita en los términos que se desarrollan en el capítulo VI del título II de la presente ley.**

#### **Artículo 14 Derecho a la asistencia sanitaria**

- 1. Las víctimas de violencia sobre la mujer tendrán derecho a la asistencia sanitaria coordinada con los restantes operadores que intervengan en el proceso de atención a las víctimas.**
- 2. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho se identifican por cualquiera de los medios establecidos en el artículo 9.**

#### **Artículo 15 Derecho a la intimidad y privacidad**

- 1. En cumplimiento de la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal, se garantizará a las víctimas de violencia sobre la mujer la confidencialidad de los datos de carácter personal que puedan provocar su identificación y localización y, en especial, con respecto al agresor y su entorno.**
- 2. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho se identifican por cualquiera de los medios establecidos en el artículo 9.**

#### **Artículo 16 Derecho a indemnizaciones por causa de muerte**

- 1. Los hijos e hijas menores de edad, tutelados o acogidos o, en su ausencia, los ascendientes de las víctimas mortales de violencia sobre la mujer, que dependan de ésta económicamente en el momento del fallecimiento, tendrán derecho a la percepción de una cuantía económica de pago único, en las condiciones y requisitos que se establezcan reglamentariamente.**
- 2. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho se identifican por cualquiera de los medios establecidos en el artículo 9.1.**

#### **Artículo 17 Derecho de acceso a una vivienda**

- 1. La Generalitat garantizará a las víctimas de violencia ejercida por parte de quienes sean**

**o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad,**

**aún sin convivencia, el acceso a la vivienda y al régimen de ayudas económicas para ello, en los casos y términos que se disponen en el artículo 57 de esta ley, y en las normas de desarrollo reglamentario que se establezcan.**

**2. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho se identifican por cualquiera de los medios establecidos en el artículo 9.1.**

#### **Artículo 18 Derechos laborales**

**1. La Generalitat garantizará a las víctimas de violencia sobre la mujer la formación y ayuda para facilitar su inserción laboral, fomentando acuerdos y convenios con los agentes sociales.**

**2. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de este derecho se identifican por cualquiera de los medios establecidos en el artículo 9.**

#### **Artículo 19 Derechos de las empleadas públicas de la administración de la Generalitat**

**1. Todas las empleadas públicas de la administración de la Generalitat podrán beneficiarse con prioridad de medidas de traslado, baja o adaptación de su jornada laboral en los términos que prevé la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, en el ordenamiento jurídico y la legislación vigente, y en los Planes de Igualdad de todas las administraciones públicas.**

**2. A estos efectos, el título habilitante exigido para la aplicación de esa medida es el recogido en los apartados 1 y 2 del artículo 9 de esta ley.**

#### **Artículo 20 Derechos de los hijos e hijas de las víctimas**

**1. Los hijos e hijas, acogidos y tutelados menores de edad de las víctimas de la violencia recogida en esta ley, tendrán derecho a ser acogidos junto con su madre en los centros residenciales correspondientes, a la escolarización inmediata en caso de cambio de domicilio de la madre por causa de esta violencia, y a tratamiento psicológico rehabilitador si, en su caso, procediere.**

**2. La administración pública de la Comunitat Valenciana incluirá la violencia contemplada en esta ley, como factor de valoración para la regulación de ayudas que se destinen a familias con escasos recursos económicos, dirigidas a compensar las carencias y desventajas que impidan o dificulten el acceso y la permanencia de los y las menores en el sistema educativo.**

**3. Asimismo, dicho criterio se tendrá en cuenta para el acceso preferente de los hijos e hijas en la adjudicación de plazas ofertadas en los centros de atención socioeducativa para menores de tres años.**

**4. Será título habilitante para el acceso a estos derechos los medios establecidos en el artículo 9 de la presente ley.**

## **TÍTULO II**

## Medidas de la Generalitat para hacer frente a la violencia sobre la mujer

### CAPÍTULO I

#### De la prevención de la violencia sobre la mujer

##### Artículo 21 Prevención de la violencia sobre la mujer

Por prevención de la violencia sobre la mujer se entenderá, en esta ley, el conjunto de actividades o medidas que pueden adoptarse en todas las esferas de ámbito social con el fin de evitarla.

#### Sección primera

##### Medidas de prevención en el ámbito educativo

##### Artículo 22 Coeducación

1. La Generalitat, a través de los departamentos competentes en materia de educación e igualdad, desarrollará las medidas necesarias para eliminar prejuicios y prácticas basadas en la desigualdad y en la atribución de estereotipos sexistas.

2. La Generalitat, a través de la convivencia escolar en centros educativos de la Comunitat Valenciana, impulsará la elaboración de estudios e investigaciones que permitan conocer la realidad de este fenómeno en

el ámbito escolar y propondrá medidas para prevenir las conductas violentas entre niños y niñas desde edades tempranas.

3. Así mismo, se impulsarán medidas tendentes a mejorar las habilidades educativas de padres y madres a fin de que formen a sus hijos e hijas en el respeto a los derechos de los demás.

##### Artículo 23 Currículos educativos

1. La Generalitat garantizará que en los programas de enseñanza que se impartan en los centros educativos de la Comunitat Valenciana no se incluyan contenidos discriminatorios contra las mujeres por razón de su sexo, ni que justifiquen, resulten permisivos o inciten a la violencia sobre la mujer.

2. Fomentará en dichos contenidos la igualdad de sexos, educando en valores, destacando el respeto a la dignidad de la persona y en la necesidad de erradicar la violencia sobre la mujer.

3. La Generalitat revisará y adaptará el contenido de los libros de texto y demás material educativo a las prescripciones de esta ley y supervisará, a través de la inspección de la administración educativa, que se ajusten a los principios de la educación en igualdad.

##### Artículo 24 Consejo Escolar Valenciano

1. El Consejo Escolar Valenciano, como órgano consultivo supremo y de participación

social en la programación general de la enseñanza de la Comunitat Valenciana, supervisará las materias que conformen los programas de enseñanza y emitirá dictamen en aquellos casos en que se susciten dudas en cuanto a su contenido.

2. Con ese fin, el Consejo Escolar Valenciano deberá incluir entre sus miembros, al menos, a una persona experta en materia de violencia sobre la mujer e igualdad, en representación de la Generalitat.

3. Así mismo, incorporará a su informe anual las medidas educativas que sugiere que se adopten para fomentar la igualdad y erradicar la violencia sobre las mujeres.

#### **Artículo 25 Escolarización**

Sin perjuicio de las ayudas en el ámbito educativo recogidas en el artículo 41 de la presente ley, la Generalitat asegurará la escolarización inmediata en centros de educación sustentados con fondos públicos de los hijos e hijas, acogidos y/o tutelados menores de edad de las mujeres que se vean afectadas por cambios de domicilio, que obedezcan a motivos de seguridad en situaciones de violencia sobre la mujer.

De igual modo, en dichos casos, y aún cuando ya no se encuentren cursando estudios obligatorios, se facilitará el traslado de matrícula o se les asignará instituto o centro universitario próximo al nuevo domicilio de residencia.

#### **Artículo 26 Enseñanza universitaria**

La Generalitat y las universidades de la Comunitat Valenciana, en sus respectivos ámbitos de competencia, fomentarán los estudios universitarios y superiores en general, en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia contra las mujeres.

### **Sección segunda**

#### **Medidas de prevención de conductas violentas**

##### **Artículo 27 Programa de reeducación a hombres con problemas de control de violencia sobre la mujer**

La Generalitat favorecerá, de forma coordinada y participativa con la administración competente, la ejecución de programas de reeducación de hombres con problemas de conductas violentas hacia la mujer, en el seno de las relaciones de afectividad en el ámbito de aplicación de esta ley, conforme a lo establecido en los artículos 83 y 88 del Código Penal, al objeto de dotarles de habilidades personales que posibiliten la resolución de conflictos por vías no violentas.

### **Sección tercera**

#### **Medidas de prevención en el ámbito laboral**

##### **Artículo 28 Acuerdos, convenios y negociación colectiva**

1. La Generalitat promoverá el establecimiento de acuerdos y convenios con empresas, asociaciones empresariales y organizaciones

sindicales, así como con las administraciones locales e instituciones públicas, entre cuyos fines se contemple la contratación preferente o la inclusión en los programas de inserción laboral que elaboren, de las mujeres víctimas de violencia.

2. La Generalitat fomentará la inclusión en la negociación colectiva entre empresas y trabajadores y trabajadoras y en los planes de igualdad de las empresas, medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual hacia la mujer, acoso por razón del sexo y de violencia de género.

#### **Artículo 29 Pacto social de prevención de violencia sobre la mujer**

Las organizaciones empresariales y sindicales de la Comunitat Valenciana promoverán el diseño y aplicación de medidas de prevención contra la violencia sobre la mujer.

#### **Artículo 30 Acoso sexual hacia la mujer y acoso por razón del sexo**

1. La Generalitat, en el ámbito de las relaciones laborales y dentro del marco de sus competencias, favorecerá y velará por el respeto de la igualdad entre géneros, y la no tolerancia de conductas de discriminación o acoso por razón de sexo y de acoso sexual hacia la mujer en la administración pública y en las empresas y centros de trabajo.

A dichos efectos, impulsará y promoverá el establecimiento en ellas de medios y códigos de buenas prácticas, protocolos y procedimientos para la prevención, detección y tratamiento de aquellos casos de acoso por razón de sexo o acoso sexual hacia la mujer.

2. En este sentido y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta ley, constituye acoso sexual hacia la mujer cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la mujer, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función de la pertenencia al sexo femenino, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

## **CAPÍTULO II**

### **Medidas de sensibilización**

#### **Artículo 31 Actuaciones de información y sensibilización social**

1. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana, en el ámbito de sus respectivas competencias, llevarán a cabo periódicamente actuaciones de información y estrategias de sensibilización dirigidas a la sociedad, con el fin de prevenir y eliminar la violencia sobre la mujer.

2. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana llevarán a cabo cuantas medidas de sensibilización e información consideren pertinentes, tanto a nivel publicitario como en los medios de comunicación, dirigidas a fomentar la igualdad entre los sexos,

eliminar actitudes y estereotipos sexistas, conseguir el rechazo social de la violencia sobre la mujer y dar a conocer los recursos y servicios de asistencia disponibles para la atención integral de las víctimas.

**3. La Generalitat desarrollará periódicamente campañas publicitarias de sensibilización y concienciación del problema que supone la violencia de género así como la necesidad de su erradicación, con especial atención a la sensibilización y formación a la juventud y a aquellas mujeres que, por sus circunstancias socioculturales, puedan resultar más vulnerables.**

**4. La Generalitat podrá utilizar todos los medios de comunicación a su alcance, teniendo en cuenta la especial dificultad para determinados colectivos de mujeres de acceder a la información. Para ello realizará las campañas en formato comprensible y utilizando medios publicitarios o de comunicación accesibles para aquellas personas que presenten alguna discapacidad que impida o dificulte su acceso a la información, utilizando la lengua de signos, el braille, o cualquier otro sistema análogo de comunicación.**

**5. Así mismo, fomentará el uso de las nuevas tecnologías en cuanto permiten un acceso rápido y sencillo a la información que en esta materia la Generalitat ponga a disposición de la ciudadanía.**

**Artículo 32 Otras actuaciones de la administración: apoyo a asociaciones, fundaciones y otras instituciones**

**1. La Generalitat establecerá mecanismos de apoyo y promoción a las asociaciones, fundaciones y otras instituciones dedicadas a la prevención de la violencia sobre la mujer y al amparo y asistencia de las víctimas.**

**2. La Generalitat favorecerá aquellas manifestaciones culturales y artísticas que contribuyan a sensibilizar a la sociedad de la Comunitat Valenciana en la problemática de la violencia sobre la mujer.**

**Artículo 33 Actuación sobre la publicidad**

**Las campañas publicitarias institucionales de sensibilización sobre el problema de la violencia sobre la mujer que se lleven a cabo, respetarán en todo caso lo establecido en la presente ley.**

**De conformidad con la legislación estatal sobre violencia sobre la mujer, cuando una publicidad proporcione una imagen de la mujer vejatoria o discriminatoria, podrá ser considerada ilícita y la Generalitat, a través del órgano competente, solicitará del anunciante su cese o rectificación.**

**Artículo 34 Actuación sobre los medios de comunicación**

**1. La Generalitat pondrá en marcha cuantas actuaciones o iniciativas contribuyan a lograr que los medios de comunicación traten las informaciones sobre violencia contra las mujeres con la corrección debida, mostrando un claro rechazo y contribuyendo a paliar o resolver el problema.**

**2. Entre ellas, promoverá el uso de la guía de estilo periodístico que proporcione las claves para el tratamiento informativo adecuado de las situaciones relacionadas con la violencia**

que sufren las mujeres.

**3. La Generalitat velará por que los medios de comunicación de titularidad pública o financiados por la Generalitat, en el ámbito de la Comunitat Valenciana, adapten sus contenidos a los dictados de esta ley.**

**4. Cuando se den a conocer noticias relativas a la violencia sobre la mujer, la Generalitat promoverá que se agregue información sobre los distintos recursos de prevención, asistencia y protección existentes en la Comunitat Valenciana y que guarden relación con el hecho difundido.**

**5. La Generalitat valorará, en la contratación de campañas publicitarias de cualquier índole, a aquellos medios que colaboren en este fin, incluyendo en los pliegos de los concursos que se tramiten, cláusulas que así lo garanticen.**

**6. El Observatorio de Publicidad No Sexista de la Comunitat Valenciana velará para que en los medios de comunicación social no se difundan programas o publicidad contrarios a los derechos de las mujeres y, en particular, se atenderá a que no contengan elementos discriminatorios, sexistas, pornográficos o de violencia. Igual vigilancia se extenderá a videojuegos y/o los sistemas informáticos de uso general o cualquier otro derivado de la aplicación de nuevas tecnologías.**

#### **Artículo 35 Actuación en el ámbito laboral**

**La Generalitat impulsará programas de sensibilización que eviten que la violencia sobre la mujer y la desigualdad entre géneros incidan negativamente en las trabajadoras, sus condiciones laborales, de acceso, promoción, formación o retribución.**

**A dichos efectos, se llevarán a cabo líneas de colaboración con organizaciones empresariales, sindicales, asociaciones de víctimas y otros agentes sociales, para el diseño y aplicación de medidas de prevención en el marco laboral, potenciando su inclusión en la negociación colectiva.**

### **CAPÍTULO III**

#### **Investigación**

##### **Artículo 36 Investigación en materia de violencia sobre la mujer**

**1. La Generalitat promoverá la elaboración de estudios e investigaciones que permitan conocer la realidad actual de este fenómeno, los factores socioculturales que lo sustentan, así como sus consecuencias y analicen qué estrategias resultan idóneas tanto para su prevención y erradicación como para mejorar la atención integral a la víctima, permitiendo la detección y conocimiento de nuevas situaciones y necesidades.**

**A tal efecto se impulsarán desde la Generalitat acuerdos de colaboración con las Universidades de la Comunitat Valenciana, asociaciones, organizaciones empresariales y sindicales, entidades locales, Federación Valenciana de Municipios y Provincias u otros organismos, a quienes podrá dotar de los medios necesarios para ello.**

**2. La Generalitat hará públicos y difundirá los resultados de los estudios e investigaciones que se realicen en materia de violencia sobre la mujer y promocionará su difusión**

posterior a la sociedad en general, y en particular a aquellos colectivos con mayor dificultad de acceso a la información y a profesionales e instituciones tanto públicas como privadas que estén relacionadas con esta materia desde cualquier ámbito de la sociedad.

**3. La Generalitat instaurará mecanismos para el reconocimiento de la excelencia investigadora en estos temas.**

## **CAPÍTULO IV**

### **Formación y especialización de las y los agentes implicados**

#### **Artículo 37 Formación en materia de violencia sobre la mujer**

**1. La Generalitat impulsará la formación continua y especializada en violencia sobre la mujer del personal al servicio de la administración, en especial de quienes trabajen o colaboren en la atención y erradicación de este fenómeno, prestando especial importancia a las profesiones del ámbito judicial, educativo, sociosanitario y policial.**

**2. La Generalitat promoverá acuerdos con las correspondientes administraciones públicas, colegios profesionales, organizaciones sindicales y empresariales y, en especial, fomentará la colaboración con el Consejo General del Poder Judicial, la Fiscalía General del Estado, el Ministerio de Justicia y el Ministerio de Interior, para asegurar una formación específica en violencia ejercida sobre las mujeres a jueces y juezas, magistrados y magistradas, así como a las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado.**

**3. La Conselleria competente en materia de educación, a través del conjunto de medidas del Plan de Prevención de la Violencia y Promoción de la Convivencia (Plan PREVI) y del Plan de Formación Permanente del Profesorado de la Comunitat Valenciana, incluirá las acciones formativas específicas sobre violencia sobre la mujer, con el fin de mejorar la prevención e impulsar la detección precoz de estos casos de violencia. En las acciones formativas específicas también participarán el profesorado de trabajo social, psicología y pedagogía que se encuentren desempeñando sus funciones en los centros educativos.**

**4. Asimismo, el personal sanitario de las áreas de atención primaria, atención especializada y servicios de urgencias que, en el desempeño de su trabajo, puedan tener contacto con posibles víctimas de este tipo de violencia en los centros sanitarios, públicos o privados, y de servicios sociales, recibirán formación en la materia, enfocada a la sensibilización y reconocimiento de tales situaciones, con el fin de mejorar la prevención e impulsar el diagnóstico precoz de estos casos de violencia.**

**5. El Instituto Valenciano de Seguridad Pública y Emergencias elaborará planes formativos para los cuerpos de policía Local, que contendrán un itinerario monográfico específico enfocado a la adecuación especializada de los policías locales de la Comunitat Valenciana.**

## **CAPÍTULO V**

### **Detección y atención a las víctimas de la violencia sobre la mujer**

#### **Artículo 38 Intervención, coordinación y comunicación**

**Aquellos que, por el ejercicio de su profesión cargo u oficio, estén en contacto con las**

víctimas de violencia sobre la mujer, deberán intervenir de acuerdo con los protocolos que en sus respectivos ámbitos profesionales se establezcan y, en su caso, comunicar los hechos a las fuerzas y cuerpos de seguridad, a la fiscalía o a la autoridad judicial cuando sospechen que puedan constituir falta o delito.

#### **Artículo 39 Intervención administrativa en materia de menores**

Cuando una mujer con menores a su cargo denuncie una situación de violencia o sea ésta detectada por los Servicios Sociales competentes, sanitarios o educativos, la administración pública de la Comunitat Valenciana, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente en materia de protección de la infancia y adolescencia, intervendrá para realizar un seguimiento de la situación de los o las menores y, en su caso, podrá adoptar alguna de las siguientes medidas:

1. **Apreciar la situación de riesgo, iniciando los equipos municipales de servicios sociales las actuaciones oportunas para su comprobación, evaluación y, en su caso, intervención, estableciendo el oportuno plan de intervención familiar.**
2. **Analizar y, en su caso, declarar la posible situación de desamparo en los supuestos en los que pueda existir un peligro para la integridad física o psíquica de los o las menores.**

#### **Artículo 40 Situaciones de violencia sobre la mujer en las aulas**

1. **El personal docente que detecte en los centros escolares cualquier actuación discriminatoria o conducta vejatoria por razón del sexo, o tengan conocimiento de este tipo de situaciones en el entorno familiar o relacional del alumnado, deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección o responsable del centro quien, también sin dilación, lo comunicará al departamento competente en materia de educación, sin perjuicio de que, en aquellos casos que presenten indicios de delito o falta, den asimismo cuenta inmediata al órgano competente, de acuerdo con los protocolos de actuación que a tal efecto se establezcan.**

El departamento competente en materia de educación, a través de estos protocolos, adoptará cuantas medidas sean pertinentes para la protección y asistencia de los y las menores, entre ellas, formular denuncia ante los órganos judiciales o la fiscalía cuando proceda.

2. **La inspección educativa dependiente del departamento de la Generalitat con competencias en educación, sin perjuicio de las competencias de otras administraciones o autoridades, supervisará en este ámbito el cumplimiento de la ley.**

#### **Artículo 41 Otras ayudas en el ámbito de la educación**

1. **Las situaciones de violencia sobre la mujer constituirán un elemento de valoración en el baremo para la concesión de ayudas destinadas a familias con pocos recursos económicos que faciliten el acceso y permanencia de los y las menores en el sistema educativo, así como para la concesión de plazas en escuelas infantiles sostenidas con fondos públicos.**

2. **La conselleria competente en materia de educación dará prioridad a la inclusión de personas víctimas de violencia sobre las mujeres en la implantación y la ejecución de los planes educativos con carácter generalista o especializado.**

#### **Artículo 42 Detección y asistencia**

**1. En el ámbito de la Comunitat Valenciana, la Conselleria competente en materia de sanidad garantizará a las mujeres víctimas de cualquier manifestación de violencia contemplada en la presente ley el derecho a una atención y asistencia sanitaria especializada y gratuita, hasta el total restablecimiento de su salud, tanto física como psíquica.**

**La atención sanitaria, tanto en caso de daños físicos como psíquicos, será extensible también a sus descendientes menores de edad y a las personas tuteladas o acogidas por la víctima.**

**Todo ello sin perjuicio de las obligaciones de los terceros al pago del importe de las prestaciones realizadas conforme a la Ley 6/2008, de 2 de junio, de la Generalitat, de Aseguramiento Sanitario del Sistema Sanitario Público de la Comunitat Valenciana, y demás normativa que resulte de aplicación.**

**2. Compete a los y las profesionales, conforme a la Ley de Enjuiciamiento Criminal, comunicar a la autoridad correspondiente aquellos casos de violencia recogidos en el artículo 3 de esta ley.**

**La Generalitat fomentará acuerdos de colaboración para seguir los mismos protocolos de actuación en aquellos casos en que se atiendan a víctimas de violencia contra la mujer.**

**3. Para dispensar un trato acorde con la especial sensibilidad que merece la víctima de este tipo de agresiones, se preservará su intimidad y privacidad, facilitando a la misma, siempre que sea posible, su estancia en dependencias aisladas o su ingreso en habitación hospitalaria individual así como la atención y asistencia por parte de personal femenino, si así lo solicitara.**

#### **Artículo 43 Protocolo común de actuación sanitaria ante la violencia sobre la mujer**

**1. La Generalitat articulará medidas específicas para la prevención, detección precoz y atención en caso de violencia sobre la mujer, incluyendo aquellas medidas para el posterior seguimiento y evaluación de sus consecuencias en la salud de las víctimas. Para ello, se seguirá en todos los centros sanitarios el protocolo para la atención sanitaria de la violencia de género (PDA), de la conselleria competente en materia de sanidad, así como otros programas o protocolos de actuación que sean necesarios para el cumplimiento de esta ley.**

**2. Dichos protocolos, además de referirse a los procedimientos a seguir, harán referencia expresa a las relaciones con la administración de justicia en aquellos casos en que exista constatación o sospecha fundada de daños físicos o psíquicos ocasionados por estas agresiones o abusos.**

**3. Estas disposiciones afectarán a todos los centros sanitarios autorizados de la Comunitat Valenciana.**

#### **Artículo 44 Ayudas y subvenciones en el ámbito laboral**

**La Generalitat establecerá subvenciones y ayudas directas, en las condiciones y forma que reglamentariamente se determine, a las empresas que contraten a víctimas de violencia ejercida por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia, a**

proyectos empresariales así como empresas que se constituyan por éstas, siempre que radiquen en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana.

## **CAPÍTULO VI**

### **Medidas en el ámbito jurídico**

#### **Sección primera**

##### **Garantías de protección y seguridad**

###### **Artículo 45 La seguridad en la tramitación de los procedimientos judiciales**

- 1. La Generalitat velará para que los edificios judiciales, y en mayor medida aquellos que alberguen órganos especializados en violencia sobre la mujer, cuenten con instalaciones que permitan evitar en todo caso el contacto visual entre víctima y agresor o entre éstos y el público en general, a fin de proporcionar seguridad a la víctima y evitar presiones o coacciones tanto sobre la misma como sobre sus familiares.**
- 2. A estos fines, se fomentará el uso de la videoconferencia en las declaraciones y en todas aquellas actuaciones judiciales en las que las leyes procesales lo permitan. Para ello, se propiciarán cuantos acuerdos resulten convenientes.**
- 3. Asimismo, sin perjuicio de la utilización de cualquier otra medida que se pueda aplicar, se proporcionará seguridad a las víctimas que se encuentren en una situación especial de riesgo, mediante la utilización de sistemas específicos de protección, basados en medios tecnológicos que permitan su localización y comunicación inmediata con los servicios de urgencia o asistencia especializada.**

###### **Artículo 46 Información a la víctima**

**Además del asesoramiento jurídico y derecho a recibir toda la información respecto a los recursos sociales a los que la mujer pueda acudir por su condición de víctima, la administración de la Generalitat le procurará, con los límites que establezcan las leyes procesales, información sobre el estado procesal del agresor y, en especial, sobre la vigencia de las medidas que se pudieran haber adoptado en la orden de protección, así como su inminente excarcelación en colaboración con la Delegación de Gobierno en la Comunitat Valenciana.**

**Para ello, la Generalitat, a través de las oficinas de atención a las víctimas del delito, podrá solicitar la colaboración de los órganos judiciales.**

#### **Sección segunda**

##### **Garantías de acceso a la justicia**

###### **Artículo 47. Territorialización y especialización de los juzgados de violencia sobre la mujer y otros servicios de la administración de justicia**

- 1. Con el fin de alcanzar una justicia especializada, la Generalitat instará la creación de juzgados de violencia sobre la mujer territorializados así como de otros órganos judiciales y secciones de la fiscalía especializados en la materia.**

**2. La Generalitat, a través del departamento competente en materia de justicia, dispondrá que los institutos de medicina legal por medio de las unidades forenses de valoración integral procederán al análisis integral de los efectos que dichos delitos producen sobre las víctimas y sus hijos e hijas, así como al reconocimiento y evaluación de los agresores.**

#### **Artículo 48 Asesoramiento y asistencia jurídica gratuita**

**1. Las víctimas de violencia sobre las mujeres tendrán derecho a la asistencia jurídica gratuita especializada en los términos establecidos en la legislación vigente.**

**2. En los casos de las mujeres víctimas de violencia ejercida por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia, la asistencia jurídica será inmediata, sin perjuicio de que, si no se les reconoce con posterioridad el derecho a la misma, tengan que abonar los honorarios, según lo dispuesto en la legislación vigente en materia de asistencia jurídica gratuita. En estos casos, a la hora de computar los ingresos de la víctima no se tendrán en cuenta los de la unidad familiar sino únicamente los propios.**

**Este derecho será extensivo a los causahabientes de estas víctimas en el caso de que las mismas hubieran fallecido como consecuencia de esta violencia.**

**3. Asimismo, los servicios de orientación jurídica facilitarán la información y asesoramiento jurídico especializado a las víctimas desde las primeras diligencias policiales o judiciales hasta que finalice el procedimiento, incluida la correspondiente ejecutoría.**

**4. La Generalitat suscribirá convenios con los colegios de abogados de la Comunitat Valenciana al objeto de establecer servicios de orientación jurídica. Estos servicios, que se ubicarán en las sedes de todos los partidos judiciales, funcionarán en coordinación con las oficinas de atención a las víctimas del delito en todos los casos en los que exista una víctima de violencia por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia, con objeto de facilitarle el acceso inmediato a un letrado del turno de oficio y el inicio del expediente para la solicitud del beneficio de justicia gratuita.**

**5. Igualmente, la Generalitat suscribirá convenios de colaboración con los colegios de abogados y procuradores de la Comunitat Valenciana para establecer un turno de oficio especializado en esta materia, que asista jurídicamente a las víctimas de este tipo de violencia.**

## **CAPÍTULO VII**

### **Medidas en el ámbito policial**

#### **Artículo 49 Acuerdos de cooperación y colaboración con las corporaciones locales**

**La Generalitat establecerá los acuerdos de cooperación y colaboración con las corporaciones locales destinados a abordar la violencia sobre la mujer en sus distintas fases: atención de emergencia, investigación, seguimiento y protección, en los que se establecerá de manera pormenorizada qué fases de ella serán las que se abordarán. Además, estos acuerdos podrán contemplar, tal y como permite el Estatut d'Autonomia de**

la Comunitat Valenciana, la creación de órganos de cooperación entre la Generalitat y los entes locales firmantes con fines de coordinación y de seguimiento de su cumplimiento.

#### **Artículo 50 Planes locales de seguridad**

Por los servicios policiales se promoverá la aprobación de planes locales de seguridad o planes estratégicos para el tratamiento de la violencia sobre las mujeres.

#### **Artículo 51 Análisis y evaluación permanente**

El Instituto Valenciano de Seguridad Pública y Emergencias recabará de las diferentes corporaciones locales datos para el análisis y la evaluación permanente para el estudio e investigación en el ámbito de la Comunitat Valenciana, tanto del fenómeno de la violencia sobre la mujer como de fórmulas de mejora continua de los servicios policiales.

#### **Artículo 52 Participación**

La Generalitat garantizará la representación de la policía local en los foros locales y autonómicos de carácter multidisciplinar que promuevan mecanismos de apoyo y promoción de la prevención de la violencia sobre la mujer.

#### **Artículo 53 Coordinación**

Tal y como se establece en el Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, la Generalitat velará por el establecimiento de la adecuada coordinación en materia de violencia entre la policía local, autonómica y el departamento competente en materia de seguridad.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Garantías de atención psicosocial**

##### **Artículo 54 Asistencia psicosocial**

La asistencia psicosocial a las víctimas será gratuita y su prestación se integrará en la asistencia y atención integral especializada, procurando la recuperación psicológica y social para alcanzar su autonomía, con el fin de evitar nuevas situaciones de riesgo de maltrato.

##### **Artículo 55 Fondo de emergencias**

1. Sin perjuicio de otras ayudas previstas para las víctimas de violencia sobre la mujer, la Generalitat otorgará ayudas económicas inmediatas de pago único a estas mujeres para atender sus necesidades más urgentes en casos de emergencia.

2. La cuantía de estas ayudas, la calificación de la situación de emergencia, los requisitos para su concesión, su acreditación y pago, así como la creación, dotación y gestión de un fondo económico de emergencias para las mujeres víctimas de esta violencia, se determinarán reglamentariamente y serán satisfechas con cargo a los presupuestos de la Generalitat.

3. Para la percepción de las ayudas recogidas en el presente artículo, será necesario

acreditar la situación de violencia conforme al artículo 9.1 y 2 de esta ley.

#### **Artículo 56 Acompañamiento a la víctima**

La Generalitat, a través de profesionales de la red de asistencia social integral, procurará los acompañamientos a la víctima de la violencia sobre la mujer en situación de especial vulnerabilidad que lo solicite en el procedimiento judicial, en los reconocimientos médicos, así como en todos los trámites que se realicen ante las autoridades policiales o judiciales.

#### **Artículo 57 Acceso a la vivienda**

1. Las mujeres que sean víctimas de la violencia establecida en el artículo 17 de esta ley y que carezcan de vivienda gozarán de derecho de acceso preferente a una vivienda de promoción pública o cualquier otra vivienda que posibilite las condiciones de acceso en la modalidad de compra o arrendamiento, o cesión por cualquier título en los términos que se establezca reglamentariamente.

2. La Generalitat contemplará estas situaciones de violencia en los baremos de las ayudas económicas para la adquisición o alquiler de vivienda.

3. Las mujeres mayores de 65 años o con discapacidad que se encuentren en la situación descrita en el apartado 1 de este artículo, tendrán derecho preferente de acceso a plazas gratuitas en residencias públicas o concertadas.

### **CAPÍTULO IX**

#### **De la personación**

#### **Artículo 58 Personación de la Generalitat**

La Generalitat ejercerá la acción popular en todos los procedimientos penales que se sigan por delitos de violencia sobre la mujer con

resultado de muerte, así como en aquellos casos en los que se genere alarma social o se produzca lesiones graves e invalidantes.

En su caso, la Generalitat solicitará siempre la privación de la patria potestad del presunto autor.

### **TÍTULO III**

#### **La Red de la Generalitat de Asistencia Social Integral a las Víctimas de Violencia sobre la Mujer**

#### **Artículo 59 La Red de la Generalitat de Asistencia Social Integral a las Víctimas de Violencia sobre la Mujer**

1. Todos los servicios comprendidos en la Red de la Generalitat de Asistencia Social Integral a las Víctimas de Violencia sobre la Mujer tendrán carácter gratuito y comprenderán información, atención, emergencia, apoyo y recuperación integral.

2. Su coordinación corresponderá a la conselleria competente en materia de violencia

sobre la mujer.

**3. La Red de la Generalitat de Asistencia Social Integral a las Víctimas de Violencia sobre la Mujer estará compuesta por:**

**a) Servicios de régimen ambulatorio:**

- 1.º Servicio de atención telefónica permanente**
- 2.º Oficinas de atención a las víctimas del delito**
- 3.º Centros Mujer**

**b) Servicios de régimen residencial**

- 1.º Centros de emergencia**
- 2.º Centros de recuperación integral**
- 3.º Viviendas tuteladas**

**Artículo 60 Otros servicios de información y atención a la mujer**

Además de la Red de la Generalitat de Asistencia Social Integral a las Víctimas de Violencia sobre la Mujer recogida en el artículo anterior de esta ley, los poderes públicos garantizarán la existencia de otros servicios de carácter generalista de atención a la mujer. Estos servicios proporcionarán información, asesoramiento y, en su caso, acompañamiento a las mujeres para facilitar el ejercicio de los derechos en todos los ámbitos de su vida personal, familiar, social y laboral.

**Artículo 61 Puntos de encuentro familiar**

Asimismo, la Generalitat, a través del departamento competente, impulsará en los puntos de encuentro familiar protocolos de actuación específicos para situaciones de violencia sobre la mujer, de acuerdo con la Ley 13/2008, de 8 de octubre, de la Generalitat, Reguladora de los Puntos de Encuentro Familiar de la Comunitat Valenciana.

## **CAPÍTULO I**

**Servicios de régimen ambulatorio**

**Artículo 62 Servicio de atención telefónica permanente**

El servicio de atención telefónica permanente es un recurso especializado integrado en los centros Mujer, dirigido a mujeres víctimas de violencia que necesiten información y asesoramiento, así como a profesionales implicados en esta problemática que requieran información y coordinación. También tendrá acceso a este servicio cualquier ciudadano y ciudadana que necesite asesoramiento al respecto.

Este servicio funcionará las 24 horas del día, los 365 días del año.

**Artículo 63 Oficinas de atención a las víctimas del delito (OAVD)**

**1. Las oficinas de atención a las víctimas del delito constituyen un servicio público y gratuito cuyo principal objeto es ofrecer a los ciudadanos y ciudadanas información y asistencia jurídica en los supuestos en que hubieran sufrido directa o indirectamente las consecuencias de una infracción penal.**

**2. Se estructuran como un servicio autonómico que desarrolla una función social esencial dentro del ámbito judicial como es la atención asistencial integral a las víctimas de**

cualquier delito o falta, de forma especializada e interdisciplinar, poniendo a su alcance todos los recursos existentes.

Dicho servicio procurará la adecuada y necesaria cobertura geográfica y, por tanto, la proximidad a las víctimas.

**3. Las oficinas de atención a las víctimas del delito desarrollan su actividad en coordinación con el poder judicial, fiscalía, cuerpos y fuerzas de seguridad, servicios de salud, servicios sociales y cualquier otra institución que pueda estar en contacto con la víctima por esta causa.**

En el ámbito de la Comunitat Valenciana, las oficinas de atención a las víctimas del delito situadas en la capital de provincia son puntos de coordinación de las ordenes de protección que se dicten en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana, en virtud de lo dispuesto en la normativa reguladora de la orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica y el sistema de registros administrativos de apoyo a la administración de justicia.

#### **Artículo 64 Centros Mujer**

Son centros Mujer, dependientes de la Generalitat, aquellos donde se presta una atención integral especializada y exclusiva a las mujeres víctimas de malos tratos físicos o psíquicos, abusos o agresiones sexuales y acoso sexual en el ámbito laboral o educativo.

Estos centros tienen carácter permanente y de emergencia, funcionando las 24 horas del día al menos en las tres capitales de provincia, prestando una atención social, psicológica y jurídica, tanto en situación de crisis como de asesoramiento o de terapia en seguimiento, a nivel individual y grupal.

#### **Artículo 65 Sistema de protección**

La Generalitat velará por que las mujeres víctimas de la violencia regulada en esta ley y atendidas en los centros Mujer de la Comunitat Valenciana, dispongan de un dispositivo de protección que permita su localización geográfica, para dar asistencia inmediata en situaciones de riesgo real, grave o inminente. Todo ello sin perjuicio de aquellos otros sistemas de protección que pudieran ser adoptados.

## **CAPÍTULO II**

### **Servicios de régimen residencial**

#### **Artículo 66 Centros de emergencia**

A los efectos de esta ley, se considera centro de emergencia al recurso especializado de corta estancia que ofrece acogida inmediata a las mujeres y menores que las acompañan, desde el que se proporciona alojamiento, manutención, protección, apoyo e intervención psicosocial especializada.

#### **Artículo 67 Centros de recuperación integral**

A los efectos de esta ley, aquellos centros especializados en la atención integral de mujeres víctimas de la violencia regulada en esta ley y menores que las acompañan, que necesiten

Violencia de género y medidas para combatirla. Un análisis de la situación actual y una propuesta de mejora.

---

de un alojamiento temporal más prolongado, debido a la grave situación vivida por los malos tratos sufridos, a la falta de apoyo familiar y a la ausencia de recursos personales, precisando de un lugar de acogida para su recuperación integral y salvaguardar así su integridad física y/o psíquica.

La estancia en estos centros incluirá prestaciones de alojamiento, manutención, protección, apoyo e intervención psicosocial.

#### **Artículo 68 Viviendas tuteladas**

A los efectos de esta ley, se entenderá por viviendas tuteladas aquellos hogares de normalización social, en régimen parcialmente autogestionado, dirigido a mujeres víctimas de esta violencia que necesitan protección, con un nivel de autonomía personal que les permita alcanzar la plena normalización social.

#### **Artículo 69 Desarrollo reglamentario**

El régimen de acceso, organización y funcionamiento de los centros descritos en este título será regulado reglamentariamente.

### **TÍTULO IV**

**De las competencias, organización e intervención integral contra la violencia sobre la mujer**

#### **CAPÍTULO I**

**Disposiciones generales sobre el régimen competencial**

#### **Artículo 70 Competencia de la administración de la Generalitat**

La Generalitat, en ejercicio de las competencias atribuidas por el Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, establecerá las políticas dirigidas a erradicar la violencia que se ejerce contra las mujeres.

El departamento competente en materia de violencia sobre la mujer será el responsable de coordinar las actuaciones que en esta materia se lleven a cabo en el territorio de la Comunitat Valenciana. Todo ello sin perjuicio de las competencias atribuidas a otras Administraciones e instituciones y en colaboración con los entes locales, agentes sociales, entidades y asociaciones que desarrollen sus actividades en este campo.

#### **Artículo 71 Acuerdos de colaboración**

Para cumplir los objetivos de esta ley, las administraciones e instituciones implicadas en la erradicación de la violencia contemplada en esta ley, suscribirán acuerdos de colaboración que garanticen la actuación coordinada de todos los agentes que intervengan, con especial hincapié en evitar la victimización secundaria de quienes sufren esta violencia.

#### **Artículo 72 Coordinación y colaboración entre administraciones**

La Generalitat podrá suscribir acuerdos de colaboración con la administración del Estado y otras administraciones autonómicas para facilitar el traslado e ingreso en centros

residenciales de los diferentes territorios dirigidos a mujeres víctimas de violencia que, por razones de seguridad, trabajo, o especiales circunstancias, necesiten un traslado a otra comunidad autónoma.

#### **Artículo 73 Protocolos de actuación**

La Generalitat promoverá la elaboración de protocolos de actuación en los ámbitos judicial, policial, sanitario, social o cualquier otro que considere oportuno para garantizar a las víctimas de violencia sobre la mujer una actuación coordinada de todos ellos.

Igualmente recabará de las entidades locales la asistencia necesaria para el cumplimiento de las actuaciones previstas en esta ley, y formalizará, en coordinación con éstas, las instrucciones, protocolos y acuerdos que procedan.

## **CAPÍTULO II**

**Otras instituciones autonómicas participativas en la actuación contra la violencia sobre la mujer**

#### **Artículo 74 Comisión Interdepartamental para Combatir la Violencia de Género en la Comunitat Valenciana**

La Comisión Interdepartamental para Combatir la Violencia de Género en la Comunitat Valenciana es el órgano colegiado adscrito a la conselleria con competencias en materia de violencia sobre la mujer, cuyo objeto es coordinar las actuaciones sectoriales de los distintos departamentos del Consell que desarrollen actuaciones en este ámbito.

Sin perjuicio de las funciones que le atribuya su normativa específica, la Comisión Interdepartamental para Combatir la Violencia de Género en la Comunitat Valenciana velará por el cumplimiento de la presente ley y, en especial, por los derechos de las víctimas de la violencia contemplada en la misma.

#### **Artículo 75 El Foro de la Comunitat Valenciana contra la Violencia de Género y Personas Dependientes en el Ámbito de la Familia**

El Foro de la Comunitat Valenciana contra la Violencia de Género y Personas Dependientes en el Ámbito de la Familia es el órgano consultivo y asesor, adscrito a la Conselleria que ostente la competencia en materia de violencia sobre la mujer. Se constituye como un foro de reflexión, intercambio y comunicación entre los organismos públicos y la sociedad, con el objeto de estudiar, investigar y promover actuaciones tendentes a la prevención y erradicación de la violencia que se ejerce contra las mujeres.

Sin perjuicio de las funciones que le atribuye su normativa específica, este foro dirigirá asimismo su actuación al cumplimiento de los dictados de la presente ley.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

### **Primera Evaluación de las medidas**

Con periodicidad anual, el Consell comparecerá ante Les Corts para informar de la ejecución de las medidas contempladas en la presente ley, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 35 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

### **Segunda Modificación de la denominación del Foro**

**A la entrada en vigor de esta ley el Foro contra la Violencia de Género y Personas Dependientes en el Ámbito de la Familia cambiará su denominación por la de Foro contra la Violencia sobre la Mujer.**

### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

#### **Única Derogación normativa**

**Quedan derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo previsto en la presente ley.**

### **DISPOSICIONES FINALES**

#### **Primera Habilitación reglamentaria**

**Se autoriza al Consell, en el ámbito de sus competencias, para dictar las normas reglamentarias necesarias para la aplicación y desarrollo de la presente ley.**

#### **Segunda Dotación presupuestaria**

**Anualmente la Generalitat dotará los presupuestos necesarios para poner en práctica cuantas medidas se desarrollen en cumplimiento de lo preceptuado en estaley.**

#### **Tercera Entrada en vigor**

**La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.**

**Por tanto, ordeno que todos los ciudadanos, tribunales, autoridades y poderes públicos a los que corresponda, observen y hagan cumplir esta ley.**

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

B.O.E. 23-3-2007

**Sumario:**

### **TÍTULO PRELIMINAR. OBJETO Y ÁMBITO DE LA LEY.**

**Artículo 1.** Objeto de la Ley.

**Artículo 2.** Ámbito de aplicación.

### **TÍTULO I. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN.**

**Artículo 3.** El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

**Artículo 4.** Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.

**Artículo 5.** Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

**Artículo 6.** Discriminación directa e indirecta.

**Artículo 7.** Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

**Artículo 8.** Discriminación por embarazo o maternidad.

**Artículo 9.** Indemnidad frente a represalias.

**Artículo 10.** Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

**Artículo 11.** Acciones positivas.

**Artículo 12.** Tutela judicial efectiva.

**Artículo 13.** Prueba.

### **TÍTULO II. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD.**

#### **CAPÍTULO I. PRINCIPIOS GENERALES.**

**Artículo 14.** Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

**Artículo 15.** Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

**Artículo 16.** Nombramientos realizados por los Poderes Públicos.

**Artículo 17.** Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

**Artículo 18.** Informe periódico.

**Artículo 19.** Informes de impacto de género.

**Artículo 20.** Adecuación de las estadísticas y estudios.

**Artículo 21.** Colaboración entre las Administraciones públicas.

**Artículo 22.** Acciones de planificación equitativa de los tiempos.

#### **CAPÍTULO II. ACCIÓN ADMINISTRATIVA PARA LA IGUALDAD.**

**Artículo 23.** La educación para la igualdad de mujeres y hombres.

**Artículo 24.** Integración del principio de igualdad en la política de educación.

**Artículo 25.** La igualdad en el ámbito de la educación superior.

**Artículo 26.** La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.

**Artículo 27.** Integración del principio de igualdad en la política de salud.

**Artículo 28.** Sociedad de la Información.

**Artículo 29.** Deportes.

**Artículo 30.** Desarrollo rural.

**Artículo 31.** Políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda.

**Artículo 32.** Política española de cooperación para el desarrollo.

**Artículo 33.** Contratos de las Administraciones públicas.

**Artículo 34.** Contratos de la Administración General del Estado.

**Artículo 35.** Subvenciones públicas.

### **TÍTULO III. IGUALDAD Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN.**

**Artículo 36.** La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad pública.

**Artículo 37.** Corporación RTVE.

**Artículo 38.** Agencia EFE.

**Artículo 39.** La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad privada.

**Artículo 40.** Autoridad audiovisual.

**Artículo 41.** Igualdad y publicidad.

### **TÍTULO IV. EL DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

#### **CAPÍTULO I. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO LABORAL.**

**Artículo 42.** Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.

**Artículo 43.** Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

#### **CAPÍTULO II. IGUALDAD Y CONCILIACIÓN.**

**Artículo 44.** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

#### **CAPÍTULO III. LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS Y OTRAS MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD.**

**Artículo 45.** Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

**Artículo 46.** Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

**Artículo 47.** Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

**Artículo 48.** Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

**Artículo 49.** Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad.

#### **CAPÍTULO IV. DISTINTIVO EMPRESARIAL EN MATERIA DE IGUALDAD.**

**Artículo 50.** Distintivo para las empresas en materia de igualdad.

### **TÍTULO V. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.**

#### **CAPÍTULO I. CRITERIOS DE ACTUACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.**

**Artículo 51.** Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

#### **CAPÍTULO II. EL PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y EN LOS ORGANISMOS PÚBLICOS VINCULADOS O DEPENDIENTES DE ELLA.**

**Artículo 52.** Titulares de órganos directivos.

**Artículo 53.** Órganos de selección y Comisiones de valoración.

**Artículo 54.** Designación de representantes de la Administración General del Estado.

#### **CAPÍTULO III. MEDIDAS DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PARA LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y PARA LOS ORGANISMOS PÚBLICOS VINCULADOS O DEPENDIENTES DE ELLA.**

**Artículo 55.** Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público.

**Artículo 56.** Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

**Artículo 57.** Conciliación y provisión de puestos de trabajo.

**Artículo 58.** Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia.

**Artículo 59.** Vacaciones.

**Artículo 60.** Acciones positivas en las actividades de formación.

**Artículo 61.** Formación para la igualdad.

**Artículo 62.** Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

**Artículo 63.** Evaluación sobre la igualdad en el empleo público.

**Artículo 64.** Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

#### **CAPÍTULO IV. FUERZAS ARMADAS.**

**Artículo 65.** Respeto del principio de igualdad.

**Artículo 66.** Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas.

## **CAPÍTULO V. FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO.**

**Artículo 67.** Respeto del principio de igualdad.

**Artículo 68.** Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas.

## **TÍTULO VI. IGUALDAD DE TRATO EN EL ACCESO A BIENES Y SERVICIOS Y SU SUMINISTRO.**

**Artículo 69.** Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios.

**Artículo 70.** Protección en situación de embarazo.

**Artículo 71.** Factores actuariales.

**Artículo 72.** Consecuencias del incumplimiento de las prohibiciones.

## **TÍTULO VII. LA IGUALDAD EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS.**

**Artículo 73.** Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

**Artículo 74.** Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad.

**Artículo 75.** Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles.

## **TÍTULO VIII. DISPOSICIONES ORGANIZATIVAS.**

**Artículo 76.** Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.

**Artículo 77.** Las Unidades de Igualdad.

**Artículo 78.** Consejo de Participación de la Mujer.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.** Presencia o composición equilibrada.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.** Modificación de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.** Modificaciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.** Modificación del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.** Modificaciones de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.** Modificaciones de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.** Modificaciones de la Ley por la que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 89/552/CEE.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA.** Modificaciones de la Ley General de Sanidad.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA.** Modificaciones de la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA.** Fondo en materia de Sociedad de la información.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMO PRIMERA.** Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DUODÉCIMA.** Modificaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOTERCERA.** Modificaciones de la Ley de Procedimiento Laboral.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOCUARTA.** Modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOQUINTA.** Modificación del Real Decreto-ley por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOSEXTA.** Modificaciones de la Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOSÉPTIMA.** Modificaciones de la Ley de Empleo.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOCTAVA.** Modificaciones de la Ley General de la

**Seguridad Social.**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMONOVENA.** Modificaciones a la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA.** Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA PRIMERA.** Modificaciones de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA SEGUNDA.** Modificación de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de salud.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA TERCERA.**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA CUARTA.** Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA QUINTA.** Modificación de la Ley General para la Defensa de Consumidores y Usuarios.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA SEXTA.** Modificación de la Ley de Sociedades Anónimas.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA SÉPTIMA.** Modificaciones de la Ley de creación del Instituto de la Mujer.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA OCTAVA.** Designación del Instituto de la Mujer.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA NOVENA.**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TRIGÉSIMA.** Modificaciones de la Ley de Ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de Creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TRIGÉSIMA PRIMERA.** Ampliación a otros colectivos.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.** Régimen transitorio de nombramientos.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.** Regulación reglamentaria de transitoriedad en relación con el distintivo empresarial en materia de igualdad.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.** Régimen transitorio de procedimientos.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.** Régimen de aplicación del deber de negociar en materia de igualdad.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA.** Tablas de mortalidad y supervivencia.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA.** Retroactividad de efectos para medidas de conciliación.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉPTIMA.** Régimen transitorio de los nuevos derechos en materia de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y consideración como cotizados a efectos de Seguridad Social de determinados períodos.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA.** Régimen transitorio del subsidio por desempleo.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA NOVENA.** Ampliación de la suspensión del contrato de trabajo.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMA.** Despliegue del impacto de género.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMA PRIMERA.**

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA.**

**DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.** Fundamento constitucional.

**DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.** Naturaleza de la Ley.

**DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.** Habilitaciones reglamentarias.

**DISPOSICIÓN FINAL CUARTA.** Transposición de Directivas.

**DISPOSICIÓN FINAL QUINTA.** Planes de igualdad y negociación colectiva.

**DISPOSICIÓN FINAL SEXTA.** Implantación de las medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado.

**DISPOSICIÓN FINAL SÉPTIMA.** Medidas para posibilitar los permisos de maternidad y paternidad de las personas que ostentan un cargo electo.

**DISPOSICIÓN FINAL OCTAVA.** Entrada en vigor.

Juan Carlos I  
Rey de España

A todos los que la presente vieren y entendieren. Sabed:

Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley Orgánica.

## **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

### **I**

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la presente Ley. En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de 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 y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

### **II**

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros, en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.

Se contempla, asimismo, una especial consideración con los supuestos de doble discriminación y las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres que presentan especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad.

### **III**

La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de

igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto.

La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales. Y lo hace al amparo de la atribución constitucional al Estado de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y las españolas en el ejercicio de los derechos constitucionales, aunque contiene una regulación más detallada en aquellos ámbitos de competencia, básica o legislativa plena, del Estado.

La complejidad que deriva del alcance horizontal del principio de igualdad se expresa también en la estructura de la Ley. Ésta se ocupa en su articulado de la proyección general del principio en los diferentes ámbitos normativos, y concreta en sus disposiciones adicionales la correspondiente modificación de las muy diversas leyes que resultan afectadas. De este modo, la Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres.

La ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra activamente, de un modo expreso y operativo, dicho principio; y con carácter específico o sectorial, se incorporan también pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la 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.

Instrumentos básicos serán, en este sentido, y en el ámbito de la Administración General del Estado, un 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.

Merece, asimismo, destacarse que la Ley prevea, con el fin de alcanzar esa igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas. Se dirige, en este sentido, a todos los poderes públicos un mandato de remoción de situaciones de constatable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Y en cuanto estas acciones puedan entrañar la formulación de un derecho desigual en favor de las mujeres, se establecen cautelas y condicionamientos para asegurar su licitud constitucional.

El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares. La regulación del acceso a bienes y servicios es objeto de atención por la Ley, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. También se ha estimado conveniente establecer determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, como las que se recogen en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración.

Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, 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, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa.

La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Dentro del mismo ámbito del empleo, pero con características propias, 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. Y la proyección de la igualdad se extiende a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y a las Fuerzas Armadas.

De la preocupación por el alcance de la igualdad efectiva en nuestra sociedad no podía quedar fuera el 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. El llamado en la Ley principio de presencia o composición equilibrada, con el que se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, se lleva así también a la normativa reguladora del régimen electoral general, optando por una fórmula con la flexibilidad adecuada para conciliar las exigencias derivadas de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución con las propias del derecho de sufragio pasivo incluido en el artículo 23 del mismo texto constitucional. Se asumen así los recientes textos internacionales en la materia y se avanza en el camino de garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la representación política, con el objetivo fundamental de mejorar la calidad de esa representación y con ella de nuestra propia democracia.

#### **IV**

La Ley se estructura en un Título preliminar, ocho Títulos, treinta y una disposiciones adicionales, once disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales.

El Título Preliminar establece el objeto y el ámbito de aplicación de la Ley.

El Título I define, siguiendo las indicaciones de las Directivas de referencia, los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como las de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y acciones positivas. Asimismo, determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad.

En el Título II, Capítulo I, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas. También se consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos, con las consiguientes modificaciones en las disposiciones adicionales de la Ley Electoral, regulándose, asimismo, los informes de impacto de género y la planificación pública de las acciones en favor de la igualdad, que en la Administración General del Estado se plasmarán en un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

En el Capítulo II de este Título se establecen los criterios de orientación de las políticas públicas en materia de educación, cultura y sanidad. También se contempla la promoción de la incorporación de las mujeres a la sociedad de la información, la inclusión de medidas de efectividad de la igualdad en las políticas de acceso a la vivienda, y en las de desarrollo del medio rural.

El Título III contiene medidas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación social, con reglas específicas para los de titularidad pública, así como instrumentos de control de los supuestos de publicidad de contenido discriminatorio.

El Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en

las pequeñas y medianas empresas.

Para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo. Igualmente, la ley recoge una serie de medidas sociales y laborales concretas, que quedan reguladas en las distintas disposiciones adicionales de la Ley.

La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. También se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

Estas mismas mejoras se introducen igualmente para los trabajadores y trabajadoras autónomos y de otros regímenes especiales de la Seguridad Social.

En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción. También se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.

Asimismo, se adaptan las infracciones y sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, y se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Es particularmente novedosa, en este ámbito, la posibilidad de conmutar sanciones accesorias por el establecimiento de Planes de Igualdad.

Las modificaciones en materia laboral comportan la introducción de algunas novedades en el ámbito de Seguridad Social, recogidas en las Disposiciones adicionales de la Ley. Entre ellas deben destacarse especialmente la flexibilización de los requisitos de cotización previa para el acceso a la prestación de maternidad, el reconocimiento de un nuevo subsidio por la misma causa para trabajadoras que no acrediten dichos requisitos o la creación de la prestación económica por paternidad.

El Título V, en su Capítulo I 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 órganos directivos de la Administración General del Estado, que se aplica también a los órganos de selección y valoración del personal y en las designaciones de miembros de órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas en cuya capital participe dicha Administración. El Capítulo III de este Título se dedica a las medidas de igualdad en el empleo en el ámbito de la Administración General del Estado, en sentido análogo a lo previsto para las relaciones de trabajo en el sector privado, y con la previsión específica del mandato de aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Los Capítulos IV y V regulan, de forma específica, el respeto del principio de igualdad en las Fuerzas Armadas y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

El Título VI de la Ley está dedicado a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios, con especial referencia a los seguros.

El Título VII contempla la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, que pueden ser también objeto de concierto con la representación de los trabajadores y trabajadoras, las organizaciones de consumidores, las asociaciones de defensa de la igualdad o los organismos de igualdad. Específicamente, se regula

el uso de estas acciones con fines publicitarios.

En este Título, y en el marco de la responsabilidad social corporativa, 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. 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.

El Título VIII de la Ley establece una serie de disposiciones organizativas, con la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres y de las Unidades de Igualdad en cada Ministerio. Junto a lo anterior, la Ley constituye un Consejo de participación de la mujer, como órgano colegiado que ha de servir de cauce para la participación institucional en estas materias.

Como se expuso anteriormente, las disposiciones adicionales recogen las diversas modificaciones de preceptos de Leyes vigentes necesarias para su acomodación a las exigencias y previsiones derivadas de la presente Ley. Junto a estas modificaciones del ordenamiento, se incluyen también regulaciones específicas para definir el principio de composición o presencia equilibrada, crear un fondo en materia de sociedad de la información, nuevos supuestos de nulidad de determinadas extinciones de la relación laboral, designar al Instituto de la Mujer a efectos de las Directivas objeto de incorporación.

Las disposiciones transitorias establecen el régimen aplicable temporalmente a determinados aspectos de la Ley, como los relativos a nombramientos y procedimientos, medidas preventivas del acoso en la Administración General del Estado, el distintivo empresarial en materia de igualdad, las tablas de mortalidad y supervivencia, los nuevos derechos de maternidad y paternidad, la composición equilibrada de las listas electorales, así como a la negociación de nuevos convenios colectivos.

Las disposiciones finales se refieren a la naturaleza de la Ley, a su fundamento constitucional y a su relación con el ordenamiento comunitario, habilitan para el desarrollo reglamentario, establecen las fechas de su entrada en vigor y un mandato de evaluación de los resultados de la negociación colectiva en materia de igualdad.

## **TÍTULO PRELIMINAR.**

### **OBJETO Y ÁMBITO DE LA LEY.**

#### **Artículo 1. Objeto de la Ley.**

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

#### **Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

1. Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

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

## **TÍTULO I.**

### **EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN.**

**Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.**

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.

**Artículo 4. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.**

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

**Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

**Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.**

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la 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.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

**Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

**Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

**Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de

queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

**Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

**Artículo 11. Acciones positivas.**

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

**Artículo 12. Tutela judicial efectiva.**

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

**Artículo 13. Prueba.**

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

**TÍTULO II.**

**POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD.**

**CAPÍTULO I.**

**PRINCIPIOS GENERALES.**

**Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.**

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.

5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.
7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.
9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.
10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.
11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.
12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

**Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.**

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

**Artículo 16. Nombramientos realizados por los Poderes Públicos.**

Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.

**Artículo 17. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.**

El Gobierno, en las materias que sean de la competencia del Estado, 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.

**Artículo 18. Informe periódico.**

En los términos que reglamentariamente se determinen, el Gobierno elaborará un informe periódico sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. De este informe se dará cuenta a las Cortes Generales.

**Artículo 19. Informes de impacto de género.**

Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

**Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.**

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

- a. Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b. Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones,

condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

- c. Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d. Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- e. Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f. Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

**Artículo 21. Colaboración entre las Administraciones públicas.**

1. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.

2. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.

**Artículo 22. Acciones de planificación equitativa de los tiempos.**

Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, las corporaciones locales podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el Estado podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos planes.

**CAPÍTULO II.**

**ACCIÓN ADMINISTRATIVA PARA LA IGUALDAD.**

**Artículo 23. La educación para la igualdad de mujeres y hombres.**

El sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, el sistema educativo incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros.

**Artículo 24. Integración del principio de igualdad en la política de educación.**

1. Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.

2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:

- a. La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- b. La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.
- c. La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.

- d. La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.
- e. La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- f. El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.

**Artículo 25. La igualdad en el ámbito de la educación superior.**

1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.
2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:
  - a. La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
  - b. La creación de postgrados específicos.
  - c. La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

**Artículo 26. La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.**

1. Las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma.
2. Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las administraciones públicas que de modo directo o indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán las siguientes actuaciones:
  - a. Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa.
  - b. Políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, traducidas en incentivos de naturaleza económica, con el objeto de crear las condiciones para que se produzca una efectiva igualdad de oportunidades.
  - c. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.
  - d. Que se respete y se garantice la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural.
  - e. Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes.
  - f. En general y al amparo del artículo 11 de la presente Ley, todas las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres.

**Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.**

1. Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.
2. Las Administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros.

3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:

- a. La adopción sistemática, dentro de las acciones de educación sanitaria, de iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud de las mujeres, así como a prevenir su discriminación.
- b. El fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.
- c. La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- d. La integración del principio de igualdad en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, garantizando en especial su capacidad para detectar y atender las situaciones de violencia de género.
- e. La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud.
- f. La obtención y el tratamiento desagregados por sexo, siempre que sea posible, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria.

#### **Artículo 28. Sociedad de la Información.**

1. Todos los programas públicos de desarrollo de la Sociedad de la Información incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.
2. El Gobierno promoverá la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información mediante el desarrollo de programas específicos, en especial, en materia de acceso y formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones, contemplando las de colectivos de riesgo de exclusión y del ámbito rural.
3. El Gobierno promoverá los contenidos creados por mujeres en el ámbito de la Sociedad de la Información.
4. En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas.

#### **Artículo 29. Deportes.**

1. Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.
2. El Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.

#### **Artículo 30. Desarrollo rural.**

1. A fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrario, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desarrollarán la figura jurídica de la titularidad compartida, 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.
2. En las actuaciones encaminadas al desarrollo del medio rural, se incluirán acciones dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres, y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos de dirección de empresas y asociaciones.
3. Las Administraciones públicas promoverán nuevas actividades laborales que favorezcan el trabajo de las mujeres en el mundo rural.
4. Las Administraciones públicas promoverán el desarrollo de una red de servicios sociales para

atender a menores, mayores y dependientes como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres en mundo rural.

5. Los poderes públicos fomentarán la igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación mediante el uso de políticas y actividades dirigidas a la mujer rural, y la aplicación de soluciones alternativas tecnológicas allá donde la extensión de estas tecnologías no sea posible.

**Artículo 31. Políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda.**

1. Las políticas y planes de las Administraciones públicas en materia de acceso a la vivienda incluirán medidas destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Del mismo modo, las políticas urbanas y de ordenación del territorio tomarán en consideración las necesidades de los distintos grupos sociales y de los diversos tipos de estructuras familiares, y favorecerán el acceso en condiciones de igualdad a los distintos servicios e infraestructuras urbanas.

2. El Gobierno, en el ámbito de sus competencias, fomentará el acceso a la vivienda de las mujeres en situación de necesidad o en riesgo de exclusión, y de las que hayan sido víctimas de la violencia de género, en especial cuando, en ambos casos, tengan hijos menores exclusivamente a su cargo.

3. Las Administraciones públicas tendrán en cuenta en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas, en la definición y ejecución del planeamiento urbanístico, la perspectiva de género, utilizando para ello, especialmente, mecanismos e instrumentos que fomenten y favorezcan la participación ciudadana y la transparencia.

**Artículo 32. Política española de cooperación para el desarrollo.**

1. Todas las políticas, planes, documentos de planificación estratégica, tanto sectorial como geográfica, y herramientas de programación operativa de la cooperación española para el desarrollo, incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un elemento sustancial en su agenda de prioridades, y recibirán un tratamiento de prioridad transversal y específica en sus contenidos, contemplando medidas concretas para el seguimiento y la evaluación de logros para la igualdad efectiva en la cooperación española al desarrollo.

2. Además, se elaborará una Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres para la cooperación española, que se actualizará periódicamente a partir de los logros y lecciones aprendidas en los procesos anteriores.

3. La Administración española planteará un proceso progresivo, a medio plazo, de integración efectiva del principio de igualdad y del enfoque de género en desarrollo (GED), en todos los niveles de su gestión, que haga posible y efectiva la aplicación de la Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres, que contemple actuaciones específicas para alcanzar la transversalidad en las actuaciones de la cooperación española, y la promoción de medidas de acción positiva que favorezcan cambios significativos en la implantación del principio de igualdad, tanto dentro de la Administración como en el mandato de desarrollo de la propia cooperación española.

**Artículo 33. Contratos de las Administraciones públicas.**

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

**Artículo 34. Contratos de la Administración General del Estado.**

1. Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.

En el Acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrán establecerse, en su caso, las

características de las condiciones que deban incluirse en los pliegos atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones.

2. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

#### **Artículo 35. Subvenciones públicas.**

Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley.

### **TÍTULO III.**

#### **IGUALDAD Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN.**

#### **Artículo 36. La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad pública.**

Los medios de comunicación social de titularidad pública velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

#### **Artículo 37. Corporación RTVE.**

1. La Corporación RTVE, en el ejercicio de su función de servicio público, perseguirá en su programación los siguientes objetivos:

- a. Reflejar adecuadamente la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social.
- b. Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
- c. Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.
- d. Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.

2. La Corporación RTVE promoverá la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional. Asimismo, fomentará la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

#### **Artículo 38. Agencia EFE.**

1. En el ejercicio de sus actividades, la Agencia EFE velará por el respeto del principio de igualdad entre mujeres y hombres y, en especial, por la utilización no sexista del lenguaje, y perseguirá en su actuación los siguientes objetivos:

- a. Reflejar adecuadamente la presencia de la mujer en los diversos ámbitos de la vida social.
- b. Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
- c. Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.
- d. Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.

2. La Agencia EFE promoverá la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad

directiva y profesional. Asimismo, fomentará la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

**Artículo 39. La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad privada.**

1. Todos los medios de comunicación respetarán la igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación.

2. Las Administraciones públicas promoverán la adopción por parte de los medios de comunicación de acuerdos de autorregulación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquellos se desarrollen.

**Artículo 40. Autoridad audiovisual.**

Las Autoridades a las que corresponda velar por que los medios audiovisuales cumplan sus obligaciones adoptarán las medidas que procedan, de acuerdo con su regulación, para asegurar un tratamiento de las mujeres conforme con los principios y valores constitucionales.

**Artículo 41. Igualdad y publicidad.**

La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional.

**TÍTULO IV.**

**EL DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

**CAPÍTULO I.**

**IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO LABORAL.**

**Artículo 42. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.**

1. 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.

2. Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.

**Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.**

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.

**CAPÍTULO II.**

**IGUALDAD Y CONCILIACIÓN.**

**Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

**CAPÍTULO III.**

**LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS Y OTRAS MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD.**

**Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.**

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito

laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

**Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.**

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

**Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.**

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

**Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.**

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

**Artículo 49. Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad.**

Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

**CAPÍTULO IV.**

**DISTINTIVO EMPRESARIAL EN MATERIA DE IGUALDAD.**

**Artículo 50. Distintivo para las empresas en materia de igualdad.**

1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.
2. Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.
3. Reglamentariamente, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.
4. Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.
5. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo.

**TÍTULO V.**

**EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.**

**CAPÍTULO I.**

**CRITERIOS DE ACTUACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.**

**Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.**

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a. Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c. Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e. Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f. Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

**CAPÍTULO II.**

## **EL PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y EN LOS ORGANISMOS PÚBLICOS VINCULADOS O DEPENDIENTES DE ELLA.**

### **Artículo 52. Titulares de órganos directivos.**

El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda.

### **Artículo 53. Órganos de selección y Comisiones de valoración.**

Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

### **Artículo 54. Designación de representantes de la Administración General del Estado.**

La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe.

## **CAPÍTULO III.**

## **MEDIDAS DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PARA LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y PARA LOS ORGANISMOS PÚBLICOS VINCULADOS O DEPENDIENTES DE ELLA.**

### **Artículo 55. Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público.**

La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

### **Artículo 56. Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.

### **Artículo 57. Conciliación y provisión de puestos de trabajo.**

En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior.

### **Artículo 58. Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia.**

Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos

términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.

**Artículo 59. Vacaciones.**

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

**Artículo 60. Acciones positivas en las actividades de formación.**

1. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

2. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquellas que reúnan los requisitos establecidos.

**Artículo 61. Formación para la igualdad.**

1. Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.

2. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

**Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.**

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociararán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a. El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

**Artículo 63. Evaluación sobre la igualdad en el empleo público.**

Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y

hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

**Artículo 64. Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.**

El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

**CAPÍTULO IV.**

**FUERZAS ARMADAS.**

**Artículo 65. Respeto del principio de igualdad.**

Las normas sobre personal de las Fuerzas Armadas procurarán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en especial en lo que se refiere al régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

**Artículo 66. Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas.**

Las normas referidas al personal al servicio de las Administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas Armadas, con las adaptaciones que resulten necesarias y en los términos establecidos en su normativa específica.

**CAPÍTULO V.**

**FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO.**

**Artículo 67. Respeto del principio de igualdad.**

Las normas reguladoras de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado promoverán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impidiendo cualquier situación de discriminación profesional, especialmente, en el sistema de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

**Artículo 68. Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas.**

Las normas referidas al personal al servicio de las Administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, adaptándose, en su caso, a las peculiaridades de las funciones que tienen encomendadas, en los términos establecidos por su normativa específica.

**TÍTULO VI.**

**IGUALDAD DE TRATO EN EL ACCESO A BIENES Y SERVICIOS Y SU SUMINISTRO.**

**Artículo 69. Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios.**

1. Todas las personas físicas o jurídicas que, en el sector público o en el privado, suministren bienes o servicios disponibles para el público, ofrecidos fuera del ámbito de la vida privada y familiar, estarán obligadas, en sus actividades y en las transacciones consiguientes, al cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

2. Lo previsto en el apartado anterior no afecta a la libertad de contratación, incluida la libertad de la persona de elegir a la otra parte contratante, siempre y cuando dicha elección no venga determinada por su sexo.

3. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, serán admisibles las diferencias de trato

en el acceso a bienes y servicios cuando estén justificadas por un propósito legítimo y los medios para lograrlo sean adecuados y necesarios.

**Artículo 70. Protección en situación de embarazo.**

En el acceso a bienes y servicios, ningún contratante podrá indagar sobre la situación de embarazo de una mujer demandante de los mismos, salvo por razones de protección de su salud.

**Artículo 71. Factores actuariales.**

1. Se prohíbe la celebración de contratos de seguros o de servicios financieros afines en los que, al considerar el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones, se generen diferencias en las primas y prestaciones de las personas aseguradas.

No obstante, reglamentariamente, se podrán fijar los supuestos en los que sea admisible determinar diferencias proporcionadas de las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, cuando el sexo constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y fiables.

2. Los costes relacionados con el embarazo y el parto no justificarán diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, sin que puedan autorizarse diferencias al respecto.

**Artículo 72. Consecuencias del incumplimiento de las prohibiciones.**

1. Sin perjuicio de otras acciones y derechos contemplados en la legislación civil y mercantil, la persona que, en el ámbito de aplicación del artículo 69, sufra una conducta discriminatoria, tendrá derecho a indemnización por los daños y perjuicios sufridos.

2. En el ámbito de los contratos de seguros o de servicios financieros afines, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 10 de esta Ley, el incumplimiento de la prohibición contenida en el artículo 71 otorgará al contratante perjudicado el derecho a reclamar la asimilación de sus primas y prestaciones a las del sexo más beneficiado, manteniéndose en los restantes extremos la validez y eficacia del contrato.

**TÍTULO VII.**

**LA IGUALDAD EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS.**

**Artículo 73. Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.**

Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad.

Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos.

A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.

**Artículo 74. Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad.**

Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad.

El Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa.

**Artículo 75. Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles.**

Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley.

## **TÍTULO VIII.**

### **DISPOSICIONES ORGANIZATIVAS.**

#### **Artículo 76. Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.**

La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres 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.

Su composición y funcionamiento se determinarán reglamentariamente.

#### **Artículo 77. Las Unidades de Igualdad.**

En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia y, en particular, las siguientes:

- a. Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.
- b. Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento.
- c. Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.
- d. Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.
- e. Velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.

#### **Artículo 78. Consejo de Participación de la Mujer.**

1. Se crea el Consejo de Participación de la Mujer, como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con el fin esencial de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo.

2. Reglamentariamente, se establecerán su régimen de funcionamiento, competencias y composición, garantizándose, en todo caso, la participación del conjunto de las Administraciones públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito estatal.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Presencia o composición equilibrada.**

A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Modificación de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General.**

Se modifica la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, en los siguientes términos:

- Uno. Se añade un nuevo artículo 44 bis, redactado en los siguientes términos:

Artículo 44 bis.

1. Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento. Cuando el número de puestos a cubrir sea

inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico.

En las elecciones de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, las leyes reguladoras de sus respectivos regímenes electorales podrán establecer medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres en las candidaturas que se presenten a las Elecciones de las citadas Asambleas Legislativas.

2. También se mantendrá la proporción mínima del cuarenta por ciento en cada tramo de cinco puestos. Cuando el último tramo de la lista no alcance los cinco puestos, la referida proporción de mujeres y hombres en ese tramo será lo más cercana posible al equilibrio numérico, aunque deberá mantenerse en cualquier caso la proporción exigible respecto del conjunto de la lista.

3. A las listas de suplentes se aplicarán las reglas contenidas en los anteriores apartados.

4. Cuando las candidaturas para el Senado se agrupen en listas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 171 de esta Ley, tales listas deberán tener igualmente una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que la proporción de unas y otros sea lo más cercana posible al equilibrio numérico.

- Dos. Se añade un nuevo párrafo al apartado 2 del artículo 187, redactado en los siguientes términos:

Lo previsto en el artículo 44 bis de esta Ley no será exigible en las candidaturas que se presenten en los municipios con un número de residentes igual o inferior a 3.000 habitantes.

- Tres. Se añade un nuevo párrafo al apartado 3 del artículo 201, redactado en los siguientes términos:

Lo previsto en el artículo 44 bis de esta Ley no será exigible en las candidaturas que se presenten en las islas con un número de residentes igual o inferior a 5.000 habitantes.

- Cuatro. Se modifica el apartado 2 de la disposición adicional primera, que queda redactado en los siguientes términos:

2. En aplicación de las competencias que la Constitución reserva al Estado se aplican también a las elecciones a Asambleas Legislativas de Comunidades Autónomas convocadas por éstas, los siguientes artículos del título I de esta Ley Orgánica:

1 al 42; 44; 44 bis; 45; 46.1, 2, 4, 5, 6 y 8; 47.4; 49; 51.2 y 3; 52; 53; 54; 58; 59; 60; 61; 62; 63; 65; 66; 68; 69; 70.1 y 3; 72; 73; 74; 75; 85; 86.1; 90; 91; 92; 93; 94; 95.3; 96; 103.2; 108.2 y 8; 109 a 119; 125 a 130; 131.2; 132; 135 a 152.

- Cinco. Se añade una nueva disposición transitoria séptima, redactada en los siguientes términos:

En las convocatorias a elecciones municipales que se produzcan antes de 2011, lo previsto en el artículo 44 bis solo será exigible en los municipios con un número de residentes superior a 5.000 habitantes, aplicándose a partir del 1 de enero de ese año la cifra de habitantes prevista en el segundo párrafo del apartado 2 del artículo 187 de la presente Ley.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Modificaciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial.**

Se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en los siguientes términos:

- Uno. Se añade un último inciso en el apartado 1 del artículo 109, que queda en los siguientes términos:

1. El Consejo General del Poder Judicial elevará anualmente a las Cortes Generales una Memoria sobre el estado, funcionamiento y actividades del propio Consejo y de los Juzgados y Tribunales de Justicia. Asimismo, incluirá las necesidades que, a su juicio, existan en materia de personal, instalaciones y de recursos, en general, para el correcto desempeño de las funciones que la Constitución y las leyes asignan al Poder Judicial. Incluirá también un capítulo sobre el

impacto de género en el ámbito judicial.

- Dos. Se añade un nuevo párrafo, intercalado entre el primero y el segundo, al apartado 3 del artículo 110, con la siguiente redacción:

En todo caso, se elaborará un informe previo de impacto de género.

- Tres. Se añade, en el artículo 122.1, después de Comisión de Calificación, la expresión Comisión de Igualdad.
- Cuatro. Se añade un artículo 136 bis que integrará la nueva Sección VII del Capítulo IV, Título II, Libro II, rubricada como De la Comisión de Igualdad, con la siguiente redacción:

Artículo 136 bis.

1. El Pleno del Consejo General del Poder Judicial elegirá anualmente, de entre sus Vocales, por mayoría de tres quintos y atendiendo al principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres, a los componentes de la Comisión de Igualdad, que estará integrada por cinco miembros.

2. La Comisión de Igualdad deberá actuar con la asistencia de todos sus componentes y bajo la presidencia del miembro de la misma que sea elegido por mayoría. En caso de transitoria imposibilidad o ausencia justificada de alguno de los miembros, se procederá a su sustitución por otro Vocal del Consejo, preferentemente del mismo sexo, que será designado por la Comisión Permanente.

3. Corresponderá a la Comisión de Igualdad asesorar al Pleno sobre las medidas necesarias o convenientes para integrar activamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de las atribuciones del Consejo General del Poder Judicial y, en particular, le corresponderá elaborar los informes previos sobre impacto de género de los reglamentos y mejorar los parámetros de igualdad en la Carrera Judicial.

- Cinco. Se modifica el artículo 310, que tendrá la siguiente redacción:

Todas las pruebas selectivas para el ingreso y la promoción en las Carreras Judicial y Fiscal contemplarán el estudio del principio de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las medidas contra la violencia de género, y su aplicación con carácter transversal en el ámbito de la función jurisdiccional.

- Seis. Se modifica el primer párrafo del apartado e del artículo 356, que queda redactado como sigue:

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

- Siete. Se añade una nueva letra e en el artículo 348, en los siguientes términos:

e. Excedencia por razón de violencia sobre la mujer.

- Ocho. Se modifica el artículo 357, que pasa a tener la siguiente redacción:

Artículo 357.

Cuando un magistrado del Tribunal Supremo solicitara la excedencia voluntaria y le fuere concedida, perderá su condición de tal, salvo en el supuesto previsto en las letras d y e del artículo anterior y en el artículo 360 bis. En los demás casos quedará integrado en situación de excedencia voluntaria, dentro de la categoría de Magistrado.

- Nueve. Se modifica el artículo 358.2 en los siguientes términos:

2. Se exceptúan de lo previsto en el apartado anterior las excedencias voluntarias para el

cuidado de hijos y para atender al cuidado de un familiar a que se refieren los apartados d y e del artículo 356, en las que el periodo de permanencia en dichas situaciones será computable a efectos de trienios y derechos pasivos. Durante los dos primeros años se tendrá derecho a la reserva de la plaza en la que se ejerciesen sus funciones y al cómputo de la antigüedad. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma provincia y de igual categoría, debiendo solicitar, en el mes anterior a la finalización del periodo máximo de permanencia en la misma, el reintegro al servicio activo; de no hacerlo, será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

- Diez. Se añade un nuevo artículo 360 bis con la siguiente redacción:

Artículo 360 bis.

1. Las juezas y magistradas víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia por razón de violencia sobre la mujer sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. En esta situación administrativa se podrá permanecer un plazo máximo de tres años.

2. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el periodo en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

3. Las juezas y magistradas en situación de excedencia por razón de violencia sobre la mujer percibirán, durante los dos primeros meses de esta excedencia, las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. El reintegro en el servicio activo de las juezas y magistradas en situación administrativa de excedencia por razón de violencia sobre la mujer de duración no superior a seis meses se producirá en el mismo órgano jurisdiccional respecto del que tenga reserva del puesto de trabajo que desempeñaran con anterioridad; si el periodo de duración de la excedencia es superior a 6 meses el reintegro exigirá que las juezas y magistradas participen en todos los concursos que se anuncien para cubrir plazas de su categoría hasta obtener destino. De no hacerlo así, se les declarará en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

- Once. Se suprime el artículo 370.

- Doce. Se modifica el apartado 5 del artículo 373, con la siguiente redacción:

5. Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves del cónyuge, de persona a la que estuviese unido por análoga relación de afectividad o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, los jueces o magistrados podrán disponer de un permiso de tres días hábiles, que podrá ser de hasta cinco días hábiles cuando a tal efecto sea preciso un desplazamiento a otra localidad, en cuyo caso será de cinco días hábiles.

Estos permisos quedarán reducidos a dos y cuatro días hábiles, respectivamente, cuando el fallecimiento y las otras circunstancias señaladas afecten a familiares en segundo grado de afinidad o consanguinidad.

- Trece. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 373, con la siguiente redacción:

6. Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, el juez o magistrado tendrá derecho a disfrutar de un permiso de paternidad de quince días, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

- Catorce. Se añade un nuevo apartado 7 al artículo 373, con la siguiente redacción:

7. Los jueces y magistrados tendrán derecho a permisos y licencias para la conciliación de la

vida personal, familiar y laboral, y por razón de violencia de género. El Consejo General del Poder Judicial, mediante reglamento, adaptará a las particularidades de la carrera judicial la normativa de la Administración General del Estado vigente en la materia.

- Quince. Se añade un apartado 5 al artículo 433 bis, con la siguiente redacción:

5. El Plan de Formación Continuada de la Carrera Judicial contemplará la formación de los Jueces y Magistrados en el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la perspectiva de género.

La Escuela Judicial impartirá anualmente cursos de formación sobre la tutela jurisdiccional del principio de igualdad entre mujeres y hombres y la violencia de género.

- Dieciséis. Se añade un segundo párrafo al apartado 2 del artículo 434, con la siguiente redacción:

El Centro de Estudios Jurídicos impartirá anualmente cursos de formación sobre el principio de igualdad entre mujeres y hombres y su aplicación con carácter transversal por los miembros de la Carrera Fiscal, el Cuerpo de Secretarios y demás personal al servicio de la Administración de Justicia, así como sobre la detección y el tratamiento de situaciones de violencia de género.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. Modificación del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal.**

Se modifica la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal en los siguientes términos:

Se añade un último párrafo en el apartado 1 del artículo 14, que tendrá la siguiente redacción:

Habrà de integrarse en el seno del Consejo Fiscal una Comisión de Igualdad para el estudio de la mejora de los parámetros de igualdad en la Carrera Fiscal, cuya composición quedará determinada en la normativa que rige la constitución y funcionamiento del Consejo Fiscal.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. Modificaciones de la Ley de Enjuiciamiento Civil.**

Uno. Se introduce un nuevo artículo 11 bis a la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, en los siguientes términos:

Artículo 11 bis. Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

1. Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente.

2. Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Dos. Se modifica el supuesto 5 del apartado 1 del artículo 188 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, que quedará redactado del siguiente modo:

5. Por muerte, enfermedad o imposibilidad absoluta o baja por maternidad o paternidad del abogado de la parte que pidiere la suspensión, justificadas suficientemente, a juicio del Tribunal, siempre que tales hechos se hubiesen producido cuando ya no fuera posible solicitar nuevo señalamiento conforme a lo dispuesto en el artículo 183, siempre que se garantice el derecho a la tutela judicial efectiva y no se cause indefensión.

Igualmente, serán equiparables a los supuestos anteriores y con los mismos requisitos, otras situaciones análogas previstas en otros sistemas de previsión social y por el mismo tiempo por el que se otorgue la baja y la prestación de los permisos previstos en la legislación de la

Seguridad Social.

Tres. Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 217 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, pasando sus actuales apartados 5 y 6 a ser los números 6 y 7, respectivamente, con la siguiente redacción:

5. De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón del sexo, corresponderá al demandado probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. Modificaciones de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.**

Se modifica la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa en los siguientes términos:

- Uno. Se añade una letra i al apartado 1 del artículo 19, con la siguiente redacción:
  - i. Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente.

Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Dos. Se añade un nuevo apartado 7 al artículo 60, con la siguiente redacción:

7. De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón del sexo, corresponderá al demandado probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. Modificaciones de la Ley por la que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 89/552/CEE.**

Se añade una nueva letra e en el apartado 1 del artículo 16 de la Ley 25/1994, de 12 de julio, por la que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 89/552/CEE, sobre la coordinación de disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros relativas al ejercicio de la radiodifusión televisiva, en los siguientes términos:

- e. La publicidad o la tele venta dirigidas a menores deberá transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA. Modificaciones de la Ley General de Sanidad.**

Uno. Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 3 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, que queda redactado en los siguientes términos:

- 4. Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán activamente en sus objetivos y

actuaciones el principio de igualdad entre mujeres y hombres, evitando que, por sus diferencias físicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre ellos en los objetivos y actuaciones sanitarias.

Dos. Se añade un nuevo apartado 2 al artículo 6 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, pasando su actual contenido a ser el apartado 1, en los siguientes términos:

2. En la ejecución de lo previsto en el apartado anterior, las Administraciones públicas sanitarias asegurarán la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando su igual derecho a la salud.

Tres. Se modifican los apartados 1, 4, 9, 14 y 15 del artículo 18 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, y se añade un nuevo apartado 17, que quedan redactados respectivamente en los siguientes términos:

1. Adopción sistemática de acciones para la educación sanitaria como elemento primordial para la mejora de la salud individual y comunitaria, comprendiendo la educación diferenciada sobre los riesgos, características y necesidades de mujeres y hombres, y la formación contra la discriminación de las mujeres.

4. La prestación de los productos terapéuticos precisos, atendiendo a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.

9. La protección, promoción y mejora de la salud laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

14. La mejora y adecuación de las necesidades de formación del personal al servicio de la organización sanitaria, incluyendo actuaciones formativas dirigidas a garantizar su capacidad para detectar, prevenir y tratar la violencia de género.

15. El fomento de la investigación científica en el campo específico de los problemas de salud, atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres.

17. El tratamiento de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica para permitir el análisis de género, incluyendo, siempre que sea posible, su desagregación por sexo.

Cuatro. Se da nueva redacción al inciso inicial del apartado 1 del artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, que queda redactado en los siguientes términos:

1. La actuación sanitaria en el ámbito de la salud laboral, que integrará en todo caso la perspectiva de género, comprenderá los siguientes aspectos.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA. Modificaciones de la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud.**

Uno. Se modifica la letra a del artículo 2 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, que queda redactada en los siguientes términos:

a. La prestación de los servicios a los usuarios del Sistema Nacional de Salud en condiciones de igualdad efectiva y calidad, evitando especialmente toda discriminación entre mujeres y hombres en las actuaciones sanitarias.

Dos. Se modifica la letra g del apartado 2 del artículo 11, que queda redactada en los siguientes términos:

g. La promoción y protección de la salud laboral, con especial consideración a los riesgos y necesidades específicos de las trabajadoras.

Tres. Se modifica la letra f del apartado 2 del artículo 12, que queda redactada en los siguientes términos:

f. Las atenciones y servicios específicos relativos a las mujeres, que específicamente incluirán la detección y tratamiento de las situaciones de violencia de género; la infancia; la adolescencia; los adultos; la tercera edad; los grupos de riesgo y los enfermos crónicos.

Cuatro. Se incluye un nuevo apartado e en el artículo 34, con la siguiente redacción:

e. La inclusión de la perspectiva de género en las actuaciones formativas.

Cinco. Se incluye un nuevo apartado f en el artículo 44, con la siguiente redacción:

- f. Promover que la investigación en salud atienda las especificidades de mujeres y hombres.

Seis. Se modifican los apartados 2 y 3 del artículo 53, que quedan redactados en los siguientes términos:

2. El sistema de información sanitaria contendrá información sobre las prestaciones y la cartera de servicios en atención sanitaria pública y privada, e incorporará, como datos básicos, los relativos a población protegida, recursos humanos y materiales, actividad desarrollada, farmacia y productos sanitarios, financiación y resultados obtenidos, así como las expectativas y opinión de los ciudadanos, todo ello desde un enfoque de atención integral a la salud, desagregando por sexo todos los datos susceptibles de ello.

3. Con el fin de lograr la máxima fiabilidad de la información que se produzca, el Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, establecerá la definición y normalización de datos y flujos, la selección de indicadores y los requerimientos técnicos necesarios para la integración de la información y para su análisis desde la perspectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Siete. Se añade, al final del artículo 63, la siguiente frase:

Este informe contendrá análisis específicos de la salud de mujeres y hombres.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA. Fondo en materia de Sociedad de la información.**

A los efectos previstos en el artículo 28 de la presente Ley, se constituirá un fondo especial que se dotará con 3 millones de euros en cada uno de los ejercicios presupuestarios de 2007, 2008 y 2009.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMO PRIMERA. Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado como sigue:

- Uno. Se modifica el párrafo e del apartado 2 del artículo 4, que queda redactado en los términos siguientes:

Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

- Dos. Se modifica el párrafo segundo del apartado 1 y se añaden dos nuevos apartados 4 y 5 al artículo 17, en los siguientes términos:

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta Ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Tres. Se introduce un apartado 8 en el artículo 34, con la siguiente redacción:

8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

- Cuatro. Se modifica la letra b del apartado 3 del artículo 37, que queda redactado del modo siguiente:

b. Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- Cinco. Se modifican el apartado 4 y el párrafo primero del apartado 5 del artículo 37, quedando redactados en los siguientes términos:

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

- Seis. Se añade un párrafo segundo al apartado 3 del artículo 38, en los siguientes términos:

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

- Siete. Se modifica la letra d del apartado 1 del artículo 45, quedando redactada en los siguientes términos:

d. Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar

debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

- Ocho. Se modifica el apartado 2 del artículo 46, que queda redactado del modo siguiente:

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

- Nueve. Se modifican los párrafos primero, segundo y tercero del apartado 3 del artículo 46, que quedan redactados del modo siguiente:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

- Diez. Se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 48, quedando redactados en los siguientes términos:

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

- Once. Se incluye un nuevo artículo 48 bis, con la siguiente redacción:

Artículo 48 bis. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

- Doce. Se modifica el apartado 4 del artículo 53 que queda redactado en los siguientes términos:

4. Cuando el empresario no cumplierse los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho periodo. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- a. La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.
- b. La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a, y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.
- c. La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

- Trece. Se modifica la letra g del apartado 2 del artículo 54, quedando redactado en los siguientes términos:
  - g. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
    - Catorce. Se modifica el apartado 5 del artículo 55, que queda redactado del siguiente modo:

Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a. El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.
- b. El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a, y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.
- c. El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

- Quince. Se añade un nuevo párrafo segundo al número 1 del apartado 1 del artículo 64, en los siguientes términos:

También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

- Dieciséis. Se añade una nueva letra c en el número 9 del apartado 1 del artículo 64, así como un nuevo número 13 en el mismo apartado 1, en los siguientes términos:
  - a. De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
  13. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Diecisiete. Se añade un nuevo párrafo en el apartado 1 del artículo 85, con la redacción

siguiente:

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Dieciocho. Se añade un nuevo párrafo en el apartado 2 del artículo 85, con la redacción siguiente:

Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

- a. En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.
  - b. En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.
- Diecinueve. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 90, quedando redactado, en los siguientes términos:

6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral.

- Veinte. Se añade una nueva disposición adicional decimoséptima, en los siguientes términos:

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOSÉPTIMA.** Discrepancias en materia de conciliación.

Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

- Veintiuno. Se añade una nueva disposición adicional decimoctava, en los siguientes términos:

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOCTAVA.** Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37, apartados 4 bis, 5 y 7 el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta Ley, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio

a tiempo parcial de los derechos establecidos en el párrafo décimo del artículo 48.4 y en el artículo 48 bis.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DUODÉCIMA.** Modificaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales queda modificada como sigue:

- Uno. Se introduce un nuevo apartado 4 en el artículo 5, que quedará redactado como sigue:

4. Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.

- Dos. Se modifica el párrafo primero del apartado 2 y el apartado 4 del artículo 26, que quedan redactados en los siguientes términos:

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOTERCERA.** Modificaciones de la Ley de Procedimiento Laboral.

El texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, queda modificado como sigue:

- Uno. Se añade un nuevo párrafo segundo en el apartado 2 del artículo 27 en los siguientes términos:

Lo anterior se entiende sin perjuicio de la posibilidad de reclamar, en los anteriores juicios, la indemnización derivada de discriminación o lesión de derechos fundamentales conforme a los artículos 180 y 181 de esta Ley.

- Dos. El apartado 2 del artículo 108 queda redactado del siguiente modo:

2. Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a. El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d del apartado 1 del artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.
- b. El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a, y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- c. El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.

- Tres. Se modifica el apartado 2 del artículo 122, con el siguiente tenor:

2. La decisión extintiva será nula cuando:

- a. No se hubieren cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa.
- b. No se hubiese puesto a disposición del trabajador la indemnización correspondiente, salvo en aquellos supuestos en los que tal requisito no viniera legalmente exigido.
- c. Resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.
- d. Se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- a. La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d del apartado 1 de artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.
- b. La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a, y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos

de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

- c. La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.

- Cuatro. Se añade una nueva letra d al artículo 146, en los siguientes términos:
  - d. De las comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acerca de la constatación de una discriminación por razón de sexo y en las que se recojan las bases de los perjuicios estimados para el trabajador, a los efectos de la determinación de la indemnización correspondiente.

En este caso, la Jefatura de Inspección correspondiente habrá de informar sobre tal circunstancia a la autoridad laboral competente para conocimiento de ésta, con el fin de que por la misma se dé traslado al órgano jurisdiccional competente a efectos de la acumulación de acciones si se iniciara con posterioridad el procedimiento de oficio a que se refiere el apartado 2 del artículo 149 de esta Ley.

- Cinco. Se modifica el apartado 2 del artículo 149, quedando redactado en los siguientes términos:

2. Asimismo, en el caso de que las actas de infracción versen sobre alguna de las materias contempladas en los apartados 2, 6 y 10 del artículo 7 y 2, 11 y 12 del artículo 8 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y el sujeto responsable las haya impugnado con base en alegaciones y pruebas de las que se deduzca que el conocimiento del fondo de la cuestión está atribuido al orden social de la jurisdicción según el artículo 9.5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

- Seis. Se modifica el apartado 1 del artículo 180, que queda con la siguiente redacción:

1. La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada. En caso afirmativo y previa la declaración de nulidad radical de la conducta del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera, que será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

- Siete. Se modifica el artículo 181, quedando redactado en los siguientes términos:

Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el

derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos.

Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el Juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le correspondiera al trabajador por haber sufrido discriminación, si hubiera discrepancia entre las partes. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOCUARTA. Modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.**

El texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda modificado como sigue:

- Uno. Se añade un nuevo apartado, el 13, al artículo 7, con la siguiente redacción:

13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.

- Dos. Se modifican los apartados 12 y 13 bis del artículo 8 y se añade un nuevo apartado 17, quedando redactados en los siguientes términos:

12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

17. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.

- Tres. Se modifica el párrafo primero del artículo 46, quedando redactado en los siguientes términos:

Sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el artículo 40.1 y salvo lo establecido en el artículo 46 bis de esta Ley, los empresarios que hayan cometido infracciones muy graves tipificadas en los artículos 16 y 23 de esta Ley en materia de empleo y de protección por desempleo.

- Cuatro. Se añade una nueva Subsección III bis en la Sección II del Capítulo VI, comprensiva de un nuevo artículo 46 bis, en los siguientes términos:

Subsección III bis. Responsabilidades en materia de igualdad.

Artículo 46 bis. Responsabilidades empresariales específicas.

1. Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 12, 13 y 13 bis del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley serán sancionados, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 del artículo 40, con las siguientes sanciones accesorias:

- a. Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, y
- b. Exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.

2. No obstante lo anterior, en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.

En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, ésta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el apartado 17 del artículo 8, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:

- a. La pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y beneficios a la que se refiere la letra a del apartado anterior se aplicará con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción;
- b. La exclusión del acceso a tales beneficios será durante seis meses a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOQUINTA. Modificación del Real Decreto-ley por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.**

Se modifica el artículo 1 del Real Decreto-ley 11/1998, de 4 septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, que queda redactado en los siguientes términos:

Darán derecho a una bonificación del 100 % en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta:

- a. Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
- b. Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente o que disfruten de la suspensión por paternidad en los términos establecidos en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores. La duración máxima de las bonificaciones prevista en este apartado b coincidirá con la de las respectivas suspensiones de los contratos a que se refieren los artículos citados en el párrafo anterior.

En el caso de que el trabajador no agote el período de descanso o permiso a que tuviese derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su incorporación a la empresa.

- c. Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento o suspensión por paternidad, en los términos establecidos en los párrafos anteriores.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOSEXTA. Modificaciones de la Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.**

Se modifica la disposición adicional segunda de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, que queda redactada en los siguientes términos:

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.** Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad.

A la cotización de los trabajadores o de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, o trabajadores por cuenta propia o autónomos, sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados a que se refiere el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, les será de aplicación:

- a. Una bonificación del 100 % en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta para el caso de los trabajadores encuadrados en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.
- b. Una bonificación del 100 % de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadores incluidos en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores autónomos.

Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto y, en todo caso, con el límite máximo del periodo de suspensión.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOSÉPTIMA. Modificaciones de la Ley de Empleo.**

Se añade un nuevo artículo 22 bis a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en los siguientes términos:

Artículo 22 bis. Discriminación en el acceso al empleo.

1. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación sin fines lucrativos, en la gestión de la intermediación laboral deberán velar específicamente para evitar la discriminación en el acceso al empleo.

Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciasen carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta.

2. En particular, se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar.

En todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOCTAVA. Modificaciones de la Ley General de la Seguridad Social.**

El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda modificado como sigue:

- Uno. Se modifica el párrafo primero de la letra c del apartado 1 del artículo 38, que queda redactado en los siguientes términos:

c. Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; paternidad; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; muerte y supervivencia; así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

- Dos. Se modifica el apartado 4 del artículo 106, que queda redactado en los siguientes términos:

4. La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de maternidad, en la de paternidad, en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 125 en que así se establezca reglamentariamente.

- Tres. Se modifica el apartado 3 del artículo 124, que queda redactado en los siguientes términos:

3. Las cuotas correspondientes a la situación de incapacidad temporal, de maternidad, de paternidad, de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural serán computables a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones.

- Cuatro. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 124, con el siguiente contenido:

6. El período por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

- Cinco. Se modifica el apartado 1 del artículo 125, que queda redactado en los siguientes términos:

1. La situación legal de desempleo total durante la que el trabajador perciba prestación por dicha contingencia será asimilada a la de alta. Asimismo, tendrá la consideración de situación asimilada a la de alta, con cotización, salvo en lo que respecta a los subsidios por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia natural, la situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato.

- Seis. Se modifica el Capítulo IV bis del Título II, que queda redactado en los siguientes términos:

## CAPÍTULO IV BIS.

### MATERNIDAD.

#### SECCIÓN I. SUPUESTO GENERAL.

##### Artículo 133 bis. Situaciones protegidas.

A efectos de la prestación por maternidad prevista en esta Sección, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas

que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la función pública.

Artículo 133 ter. Beneficiarios.

1. Serán beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores por cuenta ajena, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

- a. Si el trabajador tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.
- b. Si el trabajador tiene cumplidos entre 21 y 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.
- c. Si el trabajador es mayor de 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2. En el supuesto de parto, y con aplicación exclusiva a la madre biológica, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

3. En los supuestos previstos en el penúltimo párrafo del artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el párrafo octavo del artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

Artículo 133 quáter. Prestación económica.

La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

Artículo 133 quinquies. Pérdida o suspensión del derecho al subsidio por maternidad.

El derecho al subsidio por maternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.

SECCIÓN II. SUPUESTO ESPECIAL.

Artículo 133 sexies. Beneficiarias.

Serán beneficiarias del subsidio por maternidad previsto en esta Sección las trabajadoras por

cuenta ajena que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad regulada en la Sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 133 ter.

Artículo 133 septies. Prestación económica.

La cuantía de la prestación será igual al 100 % del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 133 quater o a la disposición adicional séptima fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a ésta.

La duración de la prestación, que tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 86, será de 42 días naturales a contar desde el parto, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho por la mismas causas establecidas en el artículo 133 quinquies.

- Siete. El actual Capítulo IV ter del Título II, pasa a ser el Capítulo IV quater, introduciéndose en dicho Título un nuevo Capítulo IV ter, con la siguiente redacción:

#### CAPÍTULO IV TER.

##### PATERNIDAD.

Artículo 133 octies. Situación protegida.

A efectos de la prestación por paternidad, se considerarán situaciones protegidas el nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante el período de suspensión que, por tales situaciones, se disfrute de acuerdo con lo previsto en el artículo 48 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o durante el período de permiso que se disfrute, en los mismos supuestos, de acuerdo con lo dispuesto en la letra a del artículo 30.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública.

Artículo 133 nonies. Beneficiarios.

Serán beneficiarios del subsidio por paternidad los trabajadores por cuenta ajena que disfruten de la suspensión referida en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1, acrediten un período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha, y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen.

Artículo 133 decies. Prestación económica.

La prestación económica por paternidad consistirá en un subsidio que se determinará en la forma establecida por el artículo 133 quater para la prestación por maternidad, y podrá ser denegada, anulada o suspendida por las mismas causas establecidas para esta última.

- Ocho. Se modifica el artículo 134 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los términos siguientes:

Artículo 134. Situación protegida.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.

- Nueve. Se modifica el artículo 135 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad

Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que queda redactado en los siguientes términos:

Artículo 135. Prestación económica.

1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, con las particularidades establecidas en los apartados siguientes.

2. La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquél en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

3. La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales.

4. La gestión y el pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo corresponderá a la Entidad Gestora o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

- Diez. Se añade un nuevo Capítulo IV quinquies en el Título II, con la siguiente redacción:

#### CAPÍTULO IV QUINQUIES.

##### RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL.

Artículo 135 bis. Situación protegida.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Artículo 135 ter. Prestación económica.

La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.

- Once. Se modifica la letra b del apartado 1 del artículo 172, que queda redactada en los siguientes términos:

- b. Los perceptores de los subsidios de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad o riesgo durante la lactancia natural, que cumplan el período de cotización que, en su caso, esté establecido.

- Doce. Se modifica el artículo 180, que queda redactado en los términos siguientes:

Artículo 180. Prestaciones.

1. Los dos primeros años del período de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

El período de cotización efectiva a que se refiere el párrafo anterior tendrá una duración de 30

meses si la unidad familiar de la que forma parte el menor en razón de cuyo cuidado se solicita la excedencia, tiene la consideración de familia numerosa de categoría general, o de 36 meses, si tiene la de categoría especial.

2. De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, el primer año del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.

3. Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 % de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al primer año en el resto de supuestos de reducción de jornada contemplados en el mencionado artículo.

4. Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados 1 y 2 hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 % de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.

- Trece. Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 211, en los siguientes términos:

5. En los supuestos de reducción de jornada previstos en los apartados 4 bis, 5 y 7 del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el cien por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

Si la situación legal de desempleo se produce estando el trabajador en las situaciones de reducción de jornada citadas, las cuantías máxima y mínima a que se refieren los apartados anteriores se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de la jornada.

- Catorce. Se modifica el apartado 1 del artículo 217, quedando redactado en los siguientes términos:

1. La cuantía del subsidio será igual al 80 % del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual, vigente en cada momento.

En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial también se percibirá la cuantía antes indicada.

- Quince. Se modifica el apartado 2 del artículo 222, que queda redactado en los siguientes términos:

2. Cuando el trabajador se encuentre en situación de maternidad o de paternidad y durante las mismas se extinga su contrato por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 208, seguirá percibiendo la prestación por maternidad o por paternidad hasta que se extingan dichas situaciones, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación. En este caso no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de maternidad o de paternidad.

- Dieciséis. Se modifican los párrafos tercero y cuarto del apartado 3 del artículo 222, que quedan redactados en los siguientes términos:

Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de maternidad o de paternidad, percibirá la prestación por estas últimas contingencias en la cuantía que corresponda.

El período de percepción de la prestación por desempleo no se ampliará por la circunstancia de que el trabajador pase a la situación de incapacidad temporal. Durante dicha situación, la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo continuará satisfaciendo las cotizaciones a la Seguridad Social conforme a lo previsto en el párrafo b del apartado 1 del artículo 206.

- Diecisiete. Se añade un nuevo párrafo quinto al apartado 3 del artículo 222, en los siguientes términos:

Si el trabajador pasa a la situación de maternidad o de paternidad, se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social antes indicada y pasará a percibir la prestación por maternidad o por paternidad, gestionada directamente por su Entidad Gestora. Una vez extinguida la prestación por maternidad o por paternidad, se reanudará la prestación por desempleo, en los términos recogidos en el artículo 212.3.b, por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.

- Dieciocho. Se modifica la disposición adicional sexta, que queda redactada en los siguientes términos:

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.** Protección de los trabajadores contratados para la formación.

La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes, por maternidad y paternidad, por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural y las pensiones.

- Diecinueve. Se modifica la disposición adicional séptima en los siguientes términos:

1. Se modifica la letra a de la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima, que queda redactada en los siguientes términos:

- a. Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientos veintiséis horas anuales.

- a. La base reguladora de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente se calculará conforme a la regla general. Para las prestaciones por maternidad y por paternidad, la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365.

2. Se modifica la letra a de la regla tercera del apartado 1 de la disposición adicional séptima, que queda redactada en los siguientes términos:

- Veinte. Se modifica el apartado 4 de la disposición adicional octava, que queda redactado en los siguientes términos:

4. Lo previsto en los artículos 134, 135, 135 bis, 135 ter y 166 será aplicable, en su caso, a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales. Lo previsto en los artículos 112 bis y

162.6 será igualmente de aplicación a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales con excepción de los incluidos en los regímenes especiales agrario y de empleados de hogar. Asimismo, lo dispuesto en los artículos 134, 135, 135 bis, 135 ter y 166 resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en los regímenes especiales de trabajadores del mar, agrario y de trabajadores autónomos, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

- Veintiuno. Se modifica la disposición adicional undécima bis, que queda redactada en los siguientes términos:

**DISPOSICIÓN ADICIONAL UNDÉCIMA BIS.** Prestaciones por maternidad y por paternidad en los Regímenes Especiales.

1. Los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales del sistema tendrán derecho a las prestaciones establecidas en el Capítulo IV bis y en el Capítulo IV ter del Título II de la presente Ley, con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones allí previstos para los trabajadores del Régimen General.

2. En el supuesto de trabajadores por cuenta propia, los periodos durante los que se tendrá derecho a percibir los subsidios por maternidad y por paternidad serán coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los periodos de descanso laboral establecido para los trabajadores por cuenta ajena, pudiendo dar comienzo el abono del subsidio por paternidad a partir del momento del nacimiento del hijo. Los trabajadores por cuenta propia podrán, igualmente, percibir el subsidio por maternidad y por paternidad en régimen de jornada parcial, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

3. Tanto para los trabajadores por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales como para los trabajadores pertenecientes al Régimen Especial de Empleados de Hogar que sean responsables de la obligación de cotizar, será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de la prestación que los interesados se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.

- Veintidós. Se da nueva redacción a la disposición adicional undécima ter, que queda redactada en los siguientes términos:

**DISPOSICIÓN ADICIONAL UNDÉCIMA TER.** Gestión de las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad.

La gestión de las prestaciones económicas de maternidad y de paternidad reguladas en la presente Ley corresponderá directa y exclusivamente a la entidad gestora correspondiente.

- Veintitrés. Se introduce una nueva disposición adicional cuadragésima cuarta, en los siguientes términos:

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUADRAGÉSIMA CUARTA.** Períodos de cotización asimilados por parto.

A efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente de cualquier régimen de la Seguridad Social, se computarán, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el parto fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMONOVENA. Modificaciones a la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.**

Se modifican los siguientes preceptos de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública:

- Uno. Se modifica el párrafo segundo del artículo 29.4, que queda redactado de la siguiente manera:

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años,

## Violencia de género y medidas para combatirla. Un análisis de la situación actual y una propuesta de mejora.

---

los funcionarios para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

- Dos. Se modifica el párrafo quinto del artículo 29.4, que queda redactado de la siguiente manera:

El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos.

Los funcionarios podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Durante los dos primeros años, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

- Tres. Se suprime el actual párrafo sexto del artículo 29.4.
- Cuatro. Se modifica la denominación del artículo 29.8 que queda redactado de la siguiente manera:

Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.

- Cinco. Se añade un párrafo, a continuación del primer párrafo del artículo 29.8, con la siguiente redacción:

Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

- Seis. Se modifica la letra a del artículo 30.1, con la siguiente redacción:

1. Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas:

- a. Por el nacimiento, acogimiento, o adopción de un hijo, quince días a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

- Siete. Se crea una nueva letra a bis, en el artículo 30.1, con la siguiente redacción:

a bis. Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

- Ocho. Se modifica la letra f del artículo 30.1 y se añaden dos párrafos a dicha letra, quedando la redacción de la siguiente manera:

La funcionaria, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente, la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

- Nueve. Se modifica el primer párrafo de la letra f bis del artículo 30.1 que queda redactada de la siguiente manera:

f bis. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

- Diez. Se modifica el primer párrafo de la letra g del artículo 30.1, que queda redactado de la siguiente manera:

g. El funcionario que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación o a una persona con discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo.

- Once. Se añade una letra g bis al artículo 30.1 con la siguiente redacción:

g bis. El funcionario que precise atender al cuidado de un familiar en primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.

- Doce. Se añade al final del artículo 30.2 lo siguiente:

... y por deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral.

- Trece. Se modifica el artículo 30.3, que queda redactado de la siguiente manera:

En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción o de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados,

que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido.

Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el funcionario tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso previsto en el párrafo anterior, y para el supuesto contemplado en el mismo, el permiso por adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Durante el disfrute de los permisos regulados en este apartado se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en este apartado, el tiempo transcurrido en la situación de permiso por parto o maternidad se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA. Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas.**

La Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, queda modificada como sigue:

• Uno. Se da nueva redacción al artículo 108.2:

2. Reglamentariamente se determinará la composición, incompatibilidades y normas de funcionamiento de los órganos de evaluación, adecuándose en lo posible al principio de composición equilibrada en los términos definidos en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En todo caso, estarán constituidos por personal militar de mayor empleo que los evaluados.

• Dos. Se incluye un nuevo apartado cuarto en el artículo 112, con la siguiente redacción:

4. A la mujer se le dará especial protección en situaciones de embarazo, parto y posparto para cumplir las condiciones para el ascenso a todos los empleos de militar profesional.

• Tres. Se da nueva redacción al artículo 132, en los términos siguientes:

Durante el período de embarazo y previo informe facultativo, podrá asignarse a la mujer militar profesional a un puesto orgánico o cometido distinto al que estuviera ocupando, que resulte adecuado a las circunstancias de su estado.

En los supuestos de parto o adopción se tendrá derecho a los correspondientes permisos de la madre y del padre, de conformidad con la legislación vigente para el personal al servicio de las Administraciones públicas.

La aplicación de estos supuestos no supondrá pérdida del destino.

• Cuatro. Se da nueva redacción al artículo 141.1.e, que queda redactado de la siguiente forma:

- e. Lo soliciten para atender al cuidado de los hijos o en caso de acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditados por los servicios sociales competentes.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los que lo soliciten para encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

No podrá concederse la situación de excedencia voluntaria por estas causas cuando al cónyuge o persona con análoga relación de afectividad o a otro familiar del militar se le hubieran reconocido los derechos derivados de esta situación administrativa y en relación al mismo causante.

A la situación de excedencia voluntaria también se pasará por agrupación familiar cuando el cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido un puesto de trabajo de carácter definitivo en cualquiera de las Administraciones públicas o un destino de los contemplados en el artículo 126.

• Cinco. Se incluye un nuevo apartado 6 en el artículo 148, con la siguiente redacción:

6. Los militares de complemento y los militares profesionales de tropa y marinería que, en el momento de finalizar su relación de servicios con las Fuerzas Armadas, se encontrasen en situación de incapacidad temporal por accidente o enfermedad derivada del servicio, o en situación de embarazo, parto o posparto, no causarán baja en las Fuerzas Armadas y se prorrogará su compromiso hasta finalizar esas situaciones.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA PRIMERA. Modificaciones de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.**

El apartado 3 del artículo 69 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero, queda redactado como sigue:

3. Cuando las circunstancias a que se refieren los números 3 y 4 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afectasen a una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo o licencia por riesgo durante la lactancia en los mismos términos y condiciones que las previstas en los números anteriores.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA SEGUNDA. Modificación de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de salud.**

Uno. Se modifica el apartado 3 del artículo 59 de la Ley 55/2003, del estatuto marco del

personal estatutario de los servicios de salud, con el siguiente texto:

3. Las medidas especiales previstas en este artículo no podrán afectar al personal que se encuentre en situación de permiso por maternidad o licencia por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural.

Dos. Se modifica el apartado 2 del artículo 61 de la Ley 55/2003, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud con el siguiente texto:

2. El personal estatutario tendrá derecho a disfrutar del régimen de permisos y licencias, incluida la licencia por riesgo durante el embarazo, establecido para los funcionarios públicos por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y por la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA TERCERA.**

Se modifican los artículos 22 y 12.b de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, que en adelante tendrá la siguiente redacción:

Artículo 22. Situación de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia.

Tendrá la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal la situación de la mujer funcionaria que haya obtenido licencia por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses, en los términos previstos en el artículo 69 del Texto Articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.

Artículo 12. Prestaciones.

Subsidios por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA CUARTA. Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil.**

La Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil, queda modificada como sigue:

- Uno. Se da nueva redacción al artículo 56.2:

2. Reglamentariamente se determinará la composición, incompatibilidades y normas de funcionamiento de los órganos de evaluación, adecuándose siempre que sea posible al principio de composición equilibrada en los términos definidos en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En todo caso estarán constituidos por personal del Cuerpo de la Guardia Civil de mayor empleo o antigüedad que los evaluados.

- Dos. Se incluye un nuevo apartado sexto en el artículo 60, con la siguiente redacción:

6. A las mujeres se le dará especial protección en situaciones de embarazo, parto y posparto para cumplir las condiciones para el ascenso a todos los empleos del Cuerpo de la Guardia Civil.

- Tres. Se da nueva redacción al artículo 75:

Durante el período de embarazo y previo informe facultativo, a la mujer guardia civil se le podrá asignar un puesto orgánico o cometido distinto del que estuviera ocupando, adecuado a las circunstancias de su estado. En los supuestos de parto o adopción, se tendrá derecho a los correspondientes permisos de maternidad y paternidad, conforme a la legislación vigente para el personal al servicio de las Administraciones públicas. La aplicación de estos supuestos no supondrá pérdida del destino.

- Cuatro. Se da nueva redacción al artículo 83.1.e, que queda redactado de la siguiente forma:

e. Lo soliciten para atender al cuidado de los hijos o en caso de acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando

se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditados por los servicios sociales competentes.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los que lo soliciten para encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Estos derechos no podrán ser ejercidos simultáneamente por dos o más guardias civiles en relación con el mismo causante.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA QUINTA. Modificación de la Ley General para la Defensa de Consumidores y Usuarios.**

Se da nueva redacción al apartado 10 del artículo 34 de la Ley 26/1984, de 19 de julio, General para la Defensa de Consumidores y Usuarios, pasando su actual contenido a constituir un nuevo apartado 11:

10. Las conductas discriminatorias en el acceso a los bienes y la prestación de los servicios, y en especial las previstas como tales en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA SEXTA. Modificación de la Ley de Sociedades Anónimas.**

Se modifica la indicación novena del artículo 200 de la Ley de Sociedades Anónimas, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, que queda redactada en los siguientes términos:

El número medio de personas empleadas en el curso del ejercicio, expresado por categorías, así como los gastos de personal que se refieran al ejercicio, distribuidos como prevé el artículo 189, apartado A.3, cuando no estén así consignados en la cuenta de pérdidas y ganancias.

La distribución por sexos al término del ejercicio del personal de la sociedad, desglosado en un número suficiente de categorías y niveles, entre los que figurarán el de altos directivos y el de consejeros.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA SÉPTIMA. Modificaciones de la Ley de creación del Instituto de la Mujer.**

Se añade un nuevo artículo 2 bis a la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Instituto de la Mujer, en los siguientes términos:

Artículo 2 bis.

Además de las atribuidas en el artículo anterior y demás normas vigentes, el Instituto de la Mujer ejercerá, con independencia, las siguientes funciones:

- 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.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA OCTAVA. Designación del Instituto de la Mujer.**

El Instituto de la Mujer será 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 trato 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 aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y

servicios y su suministro.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA NOVENA.**

Se añade una nueva disposición adicional tercera a la Ley 5/1984, de 26 de marzo, reguladora del derecho de asilo y de la condición de refugiado, en los siguientes términos:

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.**

Lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 3 será de aplicación a las mujeres extranjeras que huyan de sus países de origen debido a un temor fundado a sufrir persecución por motivos de género.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TRIGÉSIMA. Modificaciones de la Ley de Ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de Creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias.**

La Ley 36/1977, de 23 de mayo, de Ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de Creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias, queda modificada como sigue:

- Uno. Se da nueva redacción al artículo 1:

El Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias estará integrado por personal funcionario, garantizando el acceso al mismo en los términos definidos en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Dos. Se da nueva redacción a la disposición transitoria primera:

Quedan extinguidas las actuales escalas masculina y femenina del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias y sus funcionarios se integran en su totalidad en el Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TRIGÉSIMA PRIMERA. Ampliación a otros colectivos.**

Se adoptarán las disposiciones necesarias para aplicar lo dispuesto en la disposición adicional décimo primera. Diez, en lo relativo a partos prematuros, a los colectivos no incluidos en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. Régimen transitorio de nombramientos.**

Las normas sobre composición y representación equilibrada contenidas en la presente Ley serán de aplicación a los nombramientos que se produzcan con posterioridad a su entrada en vigor, sin afectar a los ya realizados.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. Regulación reglamentaria de transitoriedad en relación con el distintivo empresarial en materia de igualdad.**

Reglamentariamente, se determinarán, a los efectos de obtener el distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el capítulo IV del título IV de esta Ley, las condiciones de convalidación de las calificaciones atribuidas a las empresas conforme a la normativa anterior.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. Régimen transitorio de procedimientos.**

A los procedimientos administrativos y judiciales ya iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley no les será de aplicación la misma, rigiéndose por la normativa anterior.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA. Régimen de aplicación del deber de negociar en materia de igualdad.**

Lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad, según la redacción dada por esta Ley, será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA. Tablas de mortalidad y supervivencia.**

En tanto no se aprueben las disposiciones reglamentarias a las que se refiere el párrafo segundo del artículo 71.1 de la presente Ley, las entidades aseguradoras podrán continuar aplicando las tablas de mortalidad y supervivencia y los demás elementos de las bases técnicas, actualmente utilizados, en los que el sexo constituye un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y exactos.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA. Retroactividad de efectos para medidas de**

**conciliación.**

Los preceptos de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública modificados por esta Ley tendrán carácter retroactivo respecto de los hechos causantes originados y vigentes a 1 de enero de 2006 en el ámbito de la Administración General del Estado.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉPTIMA. Régimen transitorio de los nuevos derechos en materia de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y consideración como cotizados a efectos de Seguridad Social de determinados períodos.**

1. La regulación introducida por esta Ley en materia de suspensión por maternidad y paternidad será de aplicación a los nacimientos, adopciones o acogimientos que se produzcan o constituyan a partir de su entrada en vigor.

2. Las modificaciones introducidas por esta Ley en materia de riesgo durante el embarazo serán de aplicación a las suspensiones que por dicha causa se produzcan a partir de su entrada en vigor.

3. La consideración como cotizados de los períodos a que se refieren el apartado 6 del artículo 124 y la disposición adicional cuadragésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, será de aplicación para las prestaciones que se causen a partir de la entrada en vigor de la presente Ley. Iguales efectos se aplicarán a la ampliación del período que se considera como cotizado en el apartado 1 del artículo 180 de la misma norma y a la consideración como cotizados al 100 % de los períodos a que se refieren los apartados 3 y 4 del citado artículo.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA. Régimen transitorio del subsidio por desempleo.**

La cuantía del subsidio por desempleo establecida en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 217 de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por la presente Ley, se aplicará a los derechos al subsidio por desempleo que nazcan a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA NOVENA. Ampliación de la suspensión del contrato de trabajo.**

El Gobierno ampliará de forma progresiva y gradual, la duración de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad regulado en la disposición adicional décimo primera, apartado Once, y en la disposición adicional décimonovena, apartado Seis, de la presente Ley, hasta alcanzar el objetivo de 4 semanas de este permiso de paternidad a los 6 años de la entrada en vigor de la presente Ley.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMA. Despliegue del impacto de género.**

El Gobierno, en el presente año 2007, desarrollará reglamentariamente la Ley de Impacto de Género con la precisión de los indicadores que deben tenerse en cuenta para la elaboración de dicho informe.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMA PRIMERA.**

El Gobierno, en el presente año 2007, regulará el Fondo de Garantía previsto en la disposición adicional única de la Ley 15/2005, de 8 de julio, que modifica el Código civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio, creado y dotado inicialmente en la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA.**

Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango se opongan o contradigan lo dispuesto en la presente Ley.

**DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. Fundamento constitucional.**

1. Los preceptos contenidos en el Título Preliminar, el Título I, el Capítulo I del Título II, los artículos 28 a 31 y la disposición adicional primera de esta Ley constituyen regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, de acuerdo con el artículo 149.1.1 de la Constitución.

2. Los artículos 23 a 25 de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.30 de la Constitución. El artículo 27 y las disposiciones adicionales octava y novena de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.16 de la Constitución. Los artículos 36, 39 y 40 de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.27 de la Constitución. Los artículos 33, 35 y 51, el apartado seis de la disposición adicional decimonovena y los párrafos cuarto, séptimo, octavo y noveno del texto introducido en el apartado trece de la misma disposición adicional décima novena de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.18 de la Constitución. Las disposiciones adicionales décima quinta, décima sexta y décima octava constituyen legislación básica en materia de Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 149.1.17 de la Constitución.

3. Los preceptos contenidos en el Título IV y en las disposiciones adicionales décima primera, décima segunda, décima cuarta, y décima séptima constituyen legislación laboral de aplicación en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.7 de la Constitución.

El artículo 41, los preceptos contenidos en los Títulos VI y VII y las disposiciones adicionales vigésima quinta y vigésima sexta de esta Ley constituyen legislación de aplicación directa en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.6 y 8 de la Constitución.

Las disposiciones adicionales tercera a séptima y décima tercera se dictan en ejercicio de las competencias sobre legislación procesal, de acuerdo con el artículo 149.1.6 de la Constitución.

4. El resto de los preceptos de esta Ley son de aplicación a la Administración General del Estado.

#### **DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. Naturaleza de la Ley.**

Las normas contenidas en las disposiciones adicionales primera, segunda y tercera de esta Ley tienen carácter orgánico. El resto de los preceptos contenidos en esta Ley no tienen tal carácter.

#### **DISPOSICIÓN FINAL TERCERA. Habilitaciones reglamentarias.**

1. Se autoriza al Gobierno a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y el desarrollo de la presente Ley en las materias que sean de la competencia del Estado.

2. Reglamentariamente, en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de esta Ley:

- Se llevará a efecto la regulación del distintivo empresarial en materia de igualdad establecido en el Capítulo IV del Título IV de esta Ley.
- Se integrará el contenido de los Anexos de la Directiva 92/85, del Consejo Europeo, de 19 de octubre de 1992, sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales elaborará, en el plazo de seis meses desde la publicación del Real Decreto, unas directrices sobre evaluación del riesgo.

3. El Gobierno podrá fijar, antes del 21 de diciembre de 2007 y mediante Real Decreto, los supuestos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 71.1 de la presente Ley.

#### **DISPOSICIÓN FINAL CUARTA. Transposición de Directivas.**

Mediante la presente Ley se incorpora al ordenamiento jurídico la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, de modificación de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, 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 y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Asimismo, mediante la presente Ley, se incorporan a la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, y a la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

#### **DISPOSICIÓN FINAL QUINTA. Planes de igualdad y negociación colectiva.**

Una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá

a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.

**DISPOSICIÓN FINAL SEXTA. Implantación de las medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado.**

La aplicación del protocolo de actuación sobre medidas relativas al acoso sexual o por razón de sexo regulado en el artículo 62 de esta Ley tendrá lugar en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del Real Decreto que lo apruebe.

**DISPOSICIÓN FINAL SÉPTIMA. Medidas para posibilitar los permisos de maternidad y paternidad de las personas que ostentan un cargo electo.**

A partir de la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno promoverá el acuerdo necesario para iniciar un proceso de modificación de la legislación vigente con el fin de posibilitar los permisos de maternidad y paternidad de las personas que ostenten un cargo electo.

**DISPOSICIÓN FINAL OCTAVA. Entrada en vigor.**

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, con excepción de lo previsto en el artículo 71.2, que lo hará el 31 de diciembre de 2008. Por tanto, Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta Ley Orgánica.

Madrid, 22 de marzo de 2007.

- Juan Carlos R. -

El Presidente del Gobierno,

José Luis Rodríguez Zapatero.