Grupo de Trabajo sobre la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica

Cuestionario sobre buenas prácticas

De conformidad con su mandato, el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica, ha desarrollado este cuestionario en el marco de su próximo informe para recabar información sobre "buenas prácticas” en la eliminación de la discriminación y el empoderamiento de la mujer. Dado el carácter central de la ley para el mandato, el informe se centrará en los procesos por los cuales fueron creadas las leyes que respaldan la igualdad de la mujer y el disfrute de los derechos humanos de las mismas, y como se implementaron de manera que apoyen el disfrute de sus derechos humanos y las libertades fundamentales.

El cuestionario pretende recabar información acerca de cómo una ley específica con fines de combatir la discriminación contra la mujer y promover sustancialmente la igualdad de género, se aplica correctamente (I) y qué efectos ha tenido la misma para las mujeres sobre el terreno [II).

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW] establece de manera clara las obligaciones por parte del Estado de respetar, proteger y cumplir con los derechos humanos de las mujeres, asegurando de facto el disfrute de los mismos. El marco de la CEDAW se basa en el principio de igualdad sustantiva lo cual requiere que los Estados participen de manera activa, no sólo eliminando leyes y prácticas discriminatorias contra las mujeres sino también creando un entorno en el que los derechos de las mujeres puedan ser cumplidos. Las buenas prácticas en la promoción de los derechos humanos de las mujeres requerirán un enfoque integral en las que se aborden tanto las causas como las consecuencias de la discriminación, y que aspiren a la transformación social.

Reconociendo la aspiración del Grupo de Trabajo de comprender mejor los procesos y los elementos que contribuyen a crear "buenas prácticas" tanto en la legislación como en su aplicación, el Grupo solicita que se proporcione información detallada de al menos una ley aprobada por un Estado que haya sido aplicada exitosamente, además de tener un impacto particularmente importante en la eliminación de la discriminación contra la mujer en el ámbito específico de dicha ley, y de mejorar el disfrute de los derechos humanos de las mujeres en el contexto nacional, de manera que se considere como "buena práctica”. Los procesos de cambio sustantivo a menudo requieren de periodos de varios años, por lo que la ley no necesita ser nueva: este análisis deberá centrarse en una ley cuyo impacto haya sido documentado y se siga manifestando a día de hoy.

El Grupo de Trabajo desea agradecer a todos los actores concernidos por responder a este cuestionario antes del 12 de Septiembre de 2016.

**Cuestionario**

En las siguientes secciones, por favor proporcione información acerca de una ley que haya sido seleccionada como estudio de un caso ejemplar de una "buena práctica" en la eliminación de la discriminación y el empoderamiento de la mujer en su contexto nacional.

1. Identificación de una ley que ha eliminado o reducido sustancialmente la discriminación y apoya la potenciación de la mujer.

Información sobre los antecedentes de la ley

1. Nombre/Título de la legislación: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
2. La fecha de la aprobación de la ley y que entró en vigor: Aprobación el 22 de marzo de 2007 y publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE) de 23 de marzo. Según la Disposición final octava, entró 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”.
3. ¿Fue una nueva ley o la modificación de una ley existente?

Nueva (X ) Modificación ( )

Si se trataba de una enmienda de una ley ya existente, por favor proporcione su nombre/título del derecho existente y cualquier información pertinente aquí:

1. ¿La legislación está centrada específicamente en la discriminación contra la mujer y la igualdad de género, o es parte de una legislación más amplia (p. ej. las leyes laborales con disposiciones sobre el género)? Por favor, arguméntelo.

Sí, la Ley Orgánica 3/2007 es una Ley específica para la igualdad de mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo. Si bien la Ley Orgánica recoge en sus disposiciones adicionales modificaciones de preceptos de leyes vigentes necesarias para su acomodación a las exigencias y previsiones derivadas de dicha Ley.

1. Por favor proporcione un resumen del contenido de la ley, su preámbulo o nota explicativa, políticas, la difusión e implementación de los reglamentos y las disposiciones para el acceso a la justicia, así como un enlace en donde todos estos se puedan encontrar en línea.

5.1. Contenido Ley Orgánica

La Ley Orgánica 3/2007 va 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.

La mayor novedad de esta Ley radica en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. 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 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.

La Ley se estructura en: un Título preliminar, que establece el objeto y el ámbito de aplicación de la Ley; ocho Títulos; treinta y una disposiciones adicionales; once disposiciones transitorias; una disposición derogatoria; y, ocho disposiciones finales.

El Título I define conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como las de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, acciones positivas y 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 se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos; se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas; y, 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 correspondientes modificaciones en las Disposiciones adicionales de la Ley Electoral. Asimismo se regulan 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.

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. Las modificaciones en materia laboral comportan la introducción de algunas novedades en el ámbito de Seguridad Social.

El Título V regula el principio de igualdad en el empleo público.

El Título VI 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.

El Título VIII 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 y se constituye un Consejo de participación de la mujer, como órgano colegiado que ha de servir de cauce para la participación institucional.

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. Además, se designa al Instituto de la Mujer, como el organismo competente, a efectos de las dos Directivas comunitarias en materia de igualdad de trato que se incorporan al ordenamiento a través de esta Ley.

5.2 Reglamentos de aplicación de la Ley Orgánica

La aprobación de la Ley supone la modificación de un gran número de leyes con, en su caso, su respectivo desarrollo reglamentario.

Por lo que se refiere a los reglamentos aprobados en desarrollo directo del articulado de la Ley Orgánica, se señalan los siguientes:

- *Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de Igualdad entre mujeres y hombres.*

<https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2008-517>

- *Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo.*

<http://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-11930>

- *Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa".*

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-17432>

- *Real Decreto 1361/2007, de 19 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de ordenación y supervisión de los seguros privados, aprobado por el Real Decreto 2486/1998, de 20 de noviembre, en materia de supervisión del reaseguro, y de desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de factores actuariales*

<https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-18395>

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

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-18917>

- *Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre, por el que se regula el régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer*

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-20160>

5.3 Disposiciones acceso a la justicia

Las disposiciones de acceso a la justicia, se encuentran reguladas en la Orgánica 3/2007, en los artículos 12, 13, y en las disposiciones adicionales quinta, sexta y décimotercera, que modifican leyesprocesales.

5.4. Enlace Ley Orgánica

Puede consultarse el texto consolidado en el siguiente enlace: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

6. ¿Cuándo fue el primer borrador de esta ley y cuando se adoptó (por favor, especifique las fechas del primer proyecto y la adopción)?

El Proyecto de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres fue aprobado en el Consejo de Ministros del 23 de junio de 2006.

Referencia Consejo de Ministros:

<http://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/Paginas/2006/refc20060623.aspx#Iguldad>

y presentado en el Congreso el 05/07/2006 y calificado el 05/09/2006 :

Referencia del Congreso:

<http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/PopUpCGI?CMD=VERLST&BASE=puw8&DOCS=1-1&DOCORDER=LIFO&QUERY=%28CDA20060908009201.CODI.%29#(Página1)>

El cumplimiento de la ley con CEDAW

7. En su opinión, ¿la ley en cuestión promueve una obligación positiva del Estado para lograr la igualdad sustantiva de la mujer?

Sí (X ) No ( )

Si la respuesta es sí, por favor arguméntelo:

Según los artículos 1.2 y 2.2, 4, 14 y 15 de la Ley:

*Artículo 1*

*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.*

*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.*

*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 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.*

*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.*

8. ¿La ley contiene una definición de la discriminación en armonía con el artículo 1 de la CEDAW?

Sí (X) No ( )

Si la respuesta es sí, por favor, indique la sección del documento pertinente. Si no es así, por favor, indique si esa definición ya está consagrada en la constitución o la carta de derechos.

El párrafo segundo de la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 3/2007, señala:

*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.*

El artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007 define el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres *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.*

Así mismo, la definición está consagrada en el artículo 14 de la Constitución Española.

9. ¿La definición que da la ley de discriminación incluye y define tanto la discriminación directa como la indirecta?

Sí (X ) No ( )

Si la respuesta es sí, por favor arguméntelo:

*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.*

10. ¿Cómo la Constitución ha apoyado el proceso de aprobación y aplicación de la ley? ¿La Constitución tiene una disposición de igualdad y no discriminación?

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.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

11. ¿Contiene la ley disposiciones que se refieren a la discriminación contra la mujer desde una perspectiva intersectorial, teniendo en cuenta la diversidad de las identidades sociales de mujeres, de los estados y experiencias?

Sí(X) No ()

En caso afirmativo, por favor, explique qué identidades sociales, estados y/o factores interseccionales se indican explícitamente en la ley:

En la Ley Orgánica 3/2007 se contempla 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.

Así, en el artículo 14 del *Título II Políticas públicas para la igualdad*, *Capítulo I Principios generales,* se establecen como *Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos*:

*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.*

12. ¿Cuáles de los siguientes tienen obligaciones bajo la ley?

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| El Estado | Sí (X) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| ( | ) |

 | No | ( | ) |
| Las autoridades públicas u organismos | Sí(X)  |

|  |  |
| --- | --- |
| ( | ) |

 | No | ( | ) |
| Las organizaciones de la sociedad civil | Sí(X) |

|  |  |
| --- | --- |
| ( | ) |

 | No | C | ) |
| Las empresas privadas |  Sí (X) |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| (( |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ( |

|  |  |
| --- | --- |
| ( |  |

 |

) |

 |   | No | ( | ) |
| Las personas | Sí(X) |  |  | No | ( | ) |

II Cómo la ley entró en vigencia y fue implementada

1. ¿Cuál fue el impulso para el desarrollo de esta ley (es decir, el activismo del movimiento social, plataforma política, una sentencia de la Corte Suprema, un flagrante caso de discriminación, la reforma constitucional...)?

Ya desde la década de los 70, coincidiendo con el inicio de la democracia de España, el movimiento asociativo de mujeres reivindica la igualdad de los derechos, en particular los derechos de las mujeres en el derecho de Familia (Código Civil) y la lucha contra la violencia de género.

Así mismo, la Constitución Española, los Tratados constitutivos de la Unión Europea y la necesidad de incorporar las Directivas en materia de igualdad de trato al ordenamiento español.

El Instituto de la Mujer (hoy Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades), creado en 1983, contribuyó decisivamente a la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007.

2. ¿Existieron condiciones en el contexto político que hicieron posible que esta ley se elaborase y aprobase en ese momento (es decir, un determinado partido político en el poder, un conflicto o situación de post-conflicto, la reciente ratificación de un instrumento de HR, etc.)?

Sí (X ) No ( )

Si la respuesta es afirmativa, por favor arguméntelo:

Tras la aprobación de la Constitución en España, la posterior consolidación de la democracia se generó un clima social y político favorable a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, a lo que contribuyó también todo el marco internacional en materia de igualdad (Naciones Unidas, Consejo de Europa, Unión Europea…) así como la creación del Instituto de la Mujer.

1. ¿Qué actores fueron consultados y cómo fueron consultados en la formulación y desarrollo de la ley? Marque todas las que correspondan y, cuando sea posible, proporcione los nombres de los individuos involucrados, organismos, organizaciones, etc.

Los expertos/especialistas jurídicos (por favor, especifique) (X)

Los ministerios de gobierno (X)

Para las INDH ( )

Las ONG/OSC (X)

Otros grupos sociales (especificar) (X)

Interlocutores sociales

1. ¿Hubo oposición a la ley?

[Sí ( ) No ( )](#bookmark9)

En caso afirmativo, por favor explique de quién y por qué, además de cómo iba dirigida:

La Ley Orgánica 3/2007 se aprobó en el Parlamento con votos favorables y abstenciones y sin ningún voto en contra.

 6. ¿Existen otras leyes que necesitan ser reformadas con el fin de promulgar esta ley?

Sí ( ) No (X)

En caso afirmativo, por favor enumere y explíquelas:

7. ¿Se mencionó algún tratado internacional de derechos humanos o alguno de los mecanismos en la creación de la ley?

Sí (X) No ( )

Si la respuesta es sí, por favor enumera y explica cuales:

En la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 3/2007 se menciona la igualdad entre mujeres y hombres como 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.

1. ¿Algún mecanismo de derechos humanos a nivel internacional/regional/nacional hizo recomendaciones al Estado en relación a la modificación o a la formulación de esta ley, o en relación con la aplicación efectiva?

En caso afirmativo, se formuló esta recomendación antes, durante o después de la aprobación de la ley?

En caso afirmativo, por favor enumere y explique:

Sí

(X)

No ( )

Después de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007: Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer a los informes periódicos de España.

1. ¿Qué medidas de apoyo a la aplicación fueron incorporadas a la ley o se desarrollaron inmediatamente después [y como consecuencia) de su paso? Esto podría incluir medidas tales como la asignación de presupuestos y recursos, los mecanismos de vigilancia, recopilación de datos, los mecanismos de medición de impacto, monitoreo independiente, etc. Por favor enumere y explique, proporcionando todos los documentos pertinentes.
* 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.*

Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades 2008-2011:

 <http://www.empleo.gob.es/es/igualdad/Documentos/Acuerdo_14diciembre_2007.pdf>

Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades 2014-2016:

 <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>

* 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.*

<http://www.inmujer.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2016/Informe_Periodico_LOIEMH_2012_2013.pdf>

* 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.*

Asimismo, en desarrollo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, se dictó *el Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo*. El informe de impacto por razón de género forma parte de esa memoria, y en él se deben analizar y valorar los resultados que se puedan seguir de la aprobación del proyecto desde la perspectiva de la eliminación de desigualdades y de su contribución a la consecución de los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, a partir de los indicadores de situación de partida, de previsión de resultados y de previsión de impacto recogidos en la *Guía Metodológica*, aprobada por el Consejo de Ministros el 11 de diciembre de 2009.

Por otro lado, en relación los Informes de impacto de género de los Presupuestos Generales del Estado*,* la *disposición adicional segunda* del *Real Decreto 1083/2009,* antes mencionado

dispone que anualmente, la Orden del Ministerio de Economía y Hacienda por la que se dictan normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado, incluirá las oportunas instrucciones para la evaluación del impacto de género.

A modo de ejemplo, se proporciona el enlace al último informe de impacto de género al Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2016: <http://www.sepg.pap.minhap.gob.es/sitios/sepg/es-ES/Presupuestos/Documentacion/Documents/INFORMES%20IMPACTO%20DE%20GENERO/IIG_2016.pdf>.

1. ¿Cómo el público tuvo acceso a la ley? ¿Se incluyó una formación sobre la nueva ley para todos los actores involucrados? ¿Se designaron grupos específicos de mujeres para estas actividades? ¿Quién está involucrado en estas iniciativas y de dónde provienen los fondos? Por favor especifique su respuesta.

La Ley Orgánica 3/2007 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el 23 de marzo de 2007.

Además se divulgó a través de una Campaña del Instituto de la Mujer tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, realizada en tres fases, con presupuestos del propio Organismo:

* 2007-Campaña de difusión de la Ley de Igualdad 2007. LEMA*: “Para que la igualdad se algo más que una palabra. Para que sea una realidad”*. Objetivo: Promover los principios que sustenta la Ley e informar a la ciudadanía de los derechos y medidas que establece, con el fin de dar la máxima cobertura a su implantación.

Emisión: del 26 de noviembre al 31 de diciembre de 2007. Cofinanciada por el Fondo Social Europeo.

Difusión: Televisión, radio, prensa, internet (banner y megabanner) y folleto.

* 2008-Edición de un folleto informativo sobre la Ley de Igualdad con el fin de dar a conocer a la ciudadanía los principales derechos y medidas establecidas en dicha norma, principalmente las que afectan al ámbito laboral, como la implantación y promoción de la igualad en las empresas, conciliación y corresponsabilidad familiar, distribución de jornada, permisos y vacaciones, mejoras en la prestación económica, así como la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Se editaron 1 millón de ejemplares.

Distribución: Comunidades Autónomas, Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), Sindicatos, Cámaras de Comercio Provinciales, Organización territorial de la Administración General del Estado (Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno y Direcciones Insulares), Asociaciones de Mujeres e Instituto de la Mujer.

* 2009 Impresión de folleto divulgativo en las lenguas cooficiales (Catalán- 72.000, Gallego – 27.000 y Euskera – 13.000).

Así mismo, el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007 crea las *Unidades de Igualdad,* al señalar:

*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.*

1. ¿Han habido obstáculos a la aplicación plena de la ley?

Sí ( ) No (X)

En caso afirmativo, por favor explique dichos obstáculos y cómo fueron/están siendo abordadas:

1. ¿Qué tipo de acciones se están llevando a cabo por parte de la sociedad civil y las organizaciones de mujeres en favor de la aplicación y el impacto de la ley? ¿Cómo se están financiando estas actividades?

**El movimiento asociativo de mujeres** ha venido realizando actividades encaminadas a potenciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la participación de la mujer en todos los ámbitos. Esta labor ha contado con el asesoramiento técnico y de infraestructuras del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades desde su creación. Asimismo también se conceden ayudas, a través de convocatorias de subvenciones para el apoyo al movimiento asociativo y fundacional de ámbito estatal como el mantenimiento y funcionamiento de sus sedes y también para la realización de programas y actividades.

En la actualidad, este apoyo se encuentra expresamente recogido en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, Plan rector de las políticas de Igualdad del Gobierno, en su línea de actuación 4.3.

Por otra parte, el **Consejo de Participación de la Mujer**, creado por el artículo 78 de la Ley Orgánica 3/2007, y regulado por el Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre, del régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación, modificado por el Real Decreto 1526/2010, de 15 de noviembre, es un órgano colegiado de naturaleza participativa y de carácter consultivo y asesor, adscrito a la Administración General del Estado, a través del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, creado como espacio de encuentro, de colaboración y cooperación de las organizaciones y asociaciones de mujeres de ámbito estatal, organizaciones sociales, Administraciones públicas y expertas en Igualdad, para la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres.

1. El impacto que la ley ha tenido para las mujeres sobre el terreno
2. ¿Ha provocado la adopción de la ley la elaboración de nuevas políticas?

Sí (X) No ( )

• Si la respuesta es sí, por favor enumere y explique:

Una de las mayores novedades de la Ley Orgánica 3/2007 radica en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad, lo que implica una proyección de este principio sobre los diversos ámbitos de la vida y singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. De ahí deriva la dimensión transversal del principio de igualdad incardinada en el articulado de la Ley.

Entre las manifestaciones de esta dimensión transversal cabe señalar que la Ley Orgánica modifica más de veinte leyes de todos los órdenes, tales como el laboral, civil, procesal, mercantil, judicial, debiendo destacar la reforma del régimen electoral. En efecto, Ley Orgánica 3/2007 modifica la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, estableciendo que 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, 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.

La Ley Orgánica 3/2007 también exige tener en cuenta el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. En el marco de la responsabilidad social corporativa, la Ley Orgánica 3/2007, incluye una recomendación para lograr la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles.

La Ley presta especial atención a la corrección de desigualdades en el ámbito laboral, reconociendo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentando la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la asunción de responsabilidades familiares, para lo que introduce numerosas reformas en la legislación laboral sustantiva, procesal y de Seguridad Social y de la función pública.

En desarrollo de esta Ley, para la aplicación de políticas públicas dirigidas a lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo, se aprueba un Plan Estratégico de igualdad de oportunidades.

Elvigente **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) 2014-2016**, aprobado por el Consejo de Ministros del 7 de marzo de 2014, es el instrumento a través del cual el Gobierno define, en aquellos ámbitos que son competencia del Estado, los objetivos y medidas prioritarios para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir y para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El PEIO 2014-2016 responde, en particular, a tres objetivos estratégicos de carácter prioritario: (i) reducir las desigualdades que aún existen en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades retributivas; (ii) apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; y (iii) erradicar la violencia que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo. A estos se suman otros tres: (iv) mejorar la participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social; (v) impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo; e (vi) integrar plenamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas y acciones del Gobierno, desarrollando acciones en el marco de otras políticas sectoriales, tales como la salud, actividad física y deporte, medios de comunicación, en la sociedad de la información, en el ámbito de la cultura, en la política exterior y de cooperación internacional y los ámbitos rurales y pesqueros, e impulsando esa integración a través de distintos instrumentos. Establece, a su vez, las bases para desarrollar estrategias o planes especiales que faciliten, cuando sea necesario, la articulación de acciones más precisas y eficaces. A tal efecto se han aprobado los siguientes Planes:

* **Plan de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres en la Sociedad de la Información 2014-2017**,cuyo objetivo general es contribuir a mejorar la inclusión digital de las mujeres en el ámbito de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) en condiciones de igualdad de oportunidades con los hombres.
* **Plan para la Promoción de las Mujeres del Medio Rural 2015-2018**, que tiene carácter integral y refuerza la integración del principio de igualdad en actuaciones que lleva a cabo la Administración General del Estado en el medio rural.
* **II Plan para la Igualdad entre hombres y mujeres en la Administración General del Estado y sus organismos públicos**, que busca la mejora de la igualdad de las condiciones de trabajo; la presencia equilibrada de sexos; evitar las causas que puedan conllevar a que se ocupen puestos de trabajo por parte de mujeres que den lugar a menores retribuciones y prevenir también en el ámbito de la Administración la violencia de género.
* **Plan Integral de Apoyo a las Familias 2015-2017**, uno de sus ejes se refiere a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluyendo entre las medidas, iniciativas para el fomento de una mayor flexibilidad de la jornada laboral, y avanza en la racionalización de horarios y de impulsar las políticas empresariales familiarmente responsables, el Plan incide en la mejora de los derechos de conciliación de los autónomos y en analizar la necesidad de regular el teletrabajo.

2. ¿Existen casos/decisiones judiciales resultantes de la ley? ¿Ha sido esta información recopilada sistemáticamente? En caso afirmativo, por favor, proporcione más detalles sobre el número de casos, las condenas, las decisiones que se han tomado.

En la página web del Ministerio de Justicia hay un apartado dedicado a jurisprudencia que a su vez incluye enlaces a la base de datos de jurisprudencia del Consejo General del Poder Judicial (CENDOJ) (<http://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>) y del Tribunal Constitucional (<http://hj.tribunalconstitucional.es/>).

3. ¿Qué resultados concretos y mesurables, mostrando el impacto de la ley sobre la sociedad y el disfrute por la mujer de sus derechos han sido registrados como resultado de la aprobación y aplicación de la ley? ¿Cómo han sido supervisados y por quién?

El artículo 18 de la Ley Orgánica 3/2007 establece la elaboración por el Gobierno de un informe periódico sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, dando cuenta del mismo a las Cortes Generales. Asimismo, se tiene en cuenta el Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, dictado como desarrollo reglamentario del artículo 18 que regula su elaboración.

Según este Real Decreto, el informe periódico deberá ponerse en relación, además, con la previsión del artículo 17 de la Ley Orgánica 3/2007, de elaboración por parte el Gobierno de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

En diciembre de 2015, se dio a conocer el “Informe periódico 2012-2013 sobre igualdad y principales actuaciones 2014-2015”, ya citado anteriormente.

4. ¿Hay otros impactos de la ley que se han observado?

Sí ( ) No ( )

En caso afirmativo, por favor enumere y explique cuáles son, así como los mecanismos de supervisión utilizados para observar y/o medir los impactos:

5. ¿Qué mecanismos se han establecido para examinar y evaluar la aplicación de la ley?

Como se recoge en el apartado tercero de este epígrafe, bianualmente hay que elaborar un informe de seguimiento de la aplicación de la ley que, además, al tener que vincularse con los Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades se benefician de los informes de seguimiento de dichos Planes que tienen lugar en el período intermedio de su vigencia y al finalizar la misma.

En la actualidad, el Plan Estratégico en vigor es para el período 2014-2016, en cuya elaboración se tuvieron en cuenta los resultados de la evaluación del Plan anterior 2009-2011. En 2017 se elaborará un informe final de evaluación de este Plan.

6. ¿Hay datos sobre cómo la ley ha afectado a algunos grupos de mujeres de forma diferente (es decir, basados en la raza, etnia, religión, clase social, edad, etc.)?

Sí ( ) No (X )

En caso afirmativo, por favor, explique los impactos diferenciales y proporcione los documentos pertinentes.

7. ¿Ha habido un seguimiento independiente de la ley?

Sí (X ) No ( )

Por favor, proporcione más información.

Tal y como queda descrito en los apartados 3 y 5 de este epígrafe el seguimiento independiente de la ley está asegurado por el propio texto normativo, en su artículo 18.