



**ITINERARIO DE FORMACIÓN EN  
MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO**  
**PROGRAMA FORMATIVO DE  
COMPETENCIAS BÁSICAS**

# **UNIDAD 3**

# **NORMATIVA PARA LA IGUALDAD**

(c) Instituto Andaluz de la Mujer.

Edita: Instituto Andaluz de la Mujer.

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Junta de Andalucía.

Itinerario de formación en materia de igualdad de género.

Unidad 3. Normativa para la igualdad.

Elaboración, diseño y maquetación: Abbsolute Comunicación S.L.

Año 2021.

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
1. APROXIMACIÓN A LA NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD	6
2. NORMATIVA INTERNACIONAL	10
3. NORMATIVA EUROPEA	15
4. NORMATIVA ESTATAL	20
5. NORMATIVA AUTONÓMICA	24
6. IDEAS CLAVES	29
7. BIBLIOGRAFÍA	33

---

# INTRODUCCIÓN

---



La IV Conferencia de Beijín (1995) marca un hito en la esfera internacional y en el marco de las normativas estatales europeas que empezaban a incorporar en sus legislaciones la directriz de «integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas para analizar sus consecuencias para las mujeres y los hombres respectivamente, antes de tomar decisiones». Este hecho supuso una revolución en la forma en la que, hasta el momento, había supuesto trabajar la igualdad de género desde la esfera de lo normativo. En concreto, en Europa se inició esta nueva etapa en 1999 con la aprobación del Tratado de Ámsterdam y el compromiso que adquirirían los Estados miembros con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

El propósito de esta unidad formativa es dar respuestas a las siguientes cuestiones: ¿Cuál ha sido el tránsito del principio de igualdad en la normativa internacional, nacional y autonómica? ¿Cómo se ha incorporado el principio de igualdad en la legislación española? ¿Qué contempla la Constitución española en relación con este principio? ¿Cómo se ha regulado en Andalucía? ¿Para qué? Con la finalidad de introducir estos conocimientos básicos la UIG del IAM presenta el itinerario formativo: Recorrido de la igualdad de género. Normativa para la Igualdad, con el objetivo de dar nociones sobre el marco normativo que regula la igualdad entre mujeres y hombres.

#### Objetivos de la unidad:

- Dar a conocer las leyes que regulan la igualdad en la esfera internacional, nacional y autonómica.
- Conocer los principales conceptos básicos que regulan la normativa en materia de igualdad.
- Aprender a utilizar la normativa en favor de la igualdad.

Este curso presenta la siguiente estructura de contenido:

- Introducción y justificación.
- Capítulo uno: se abordan los conceptos normativos claves y las estrategias en igualdad de género, que posteriormente fueron recogidas por los Convenios y Tratados Internacionales.
- Capítulo dos: introducción a los acuerdos y recomendaciones internacionales que contemplan el principio de igualdad.
- Capítulo tres: recorrido por la normativa europea en materia de igualdad de género.
- Capítulo cuatro: se analiza la normativa estatal en materia de igualdad de género.
- Capítulo cinco: se realiza un breve recorrido por las principales normativas que inciden en la igualdad de género en Andalucía.
- Capítulo seis: resumen de las ideas claves vistas en la unidad.

---

# 1. APROXIMACIÓN A LA NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD

---

## Conceptos normativos en materia de igualdad de género

Cuando abordamos los textos en materia de igualdad que sirven de guía y ordenamiento, nos encontramos con diferentes tipologías. En esta unidad veremos Recomendaciones, Convenios, Tratados y Declaraciones suscritas por países en el marco de un frente común por y para la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres. Veremos de igual modo textos normativos, Leyes y Decretos, con un marco geográfico de aplicación determinado. Es importante conocer con qué tipo de documento nos encontramos y cómo interpretarlo.

En derecho internacional nos encontramos dos conceptos que han servido para articular la metodología de acuerdos y acciones que de ellos se desprenden: *Hard Law* y *Soft Law*.

### *Soft Law:*

Conjunto de mecanismos que demuestran conformidad ante las normas del derecho internacional, pero no son vinculantes ante la ley. Por ejemplo, la *Declaración Universal de Derechos Humanos*.

### *Hard Law:*

Aquellas normas que legalmente son exigibles para los países y otros sujetos internacionales que la suscriben. Es decir, son vinculantes.

El primero en usar el término *Soft Law* fue Lord McNair, para quien el concepto se refería a los enunciados normativos que eran definidos como principios abstractos, optativos a través de la interpretación judicial.

El *Soft Law* no tiene un significado unívoco y es un concepto complejo; además contiene una infinidad de variaciones y formas. Frente a él, y en contraposición, encontramos el *Hard Law*.

<i>SOFT LAW</i>	<i>HARD LAW</i>
Jurídicamente NO vinculante	Jurídicamente VINCULANTE
Cierta relevancia jurídica	De aplicación directa
Buena fe	De obligado cumplimiento
Sin capacidad sancionadora	Con capacidad sancionadora

Las principales funciones del *Soft Law* son:

1. Ser el avance del *Hard Law*.
2. Construir una alternativa al *Hard Law*.
3. Servir de complemento al *Hard Law*.
4. Construir un parámetro interpretativo del *Hard Law*.

El *Soft Law* da lugar a conceptos, programas y acciones flexibles, que son un primer paso para la creación de normas jurídicas. El *Soft Law* sirve de antesala al *Hard Law*.

Es difícil que las naciones se pongan de acuerdo para cumplir formalmente los contenidos de un tratado internacional. Sin embargo, la transformación de las técnicas legislativas en materia de derechos humanos internacionales aplica el *Soft Law* para crear mecanismos capaces de trazar nuevas normas, que puedan ser aplicadas en los Estados sin estar vinculadas en el ordenamiento jurídico. Para ello es fundamental la continua motivación que emerge de la comunidad mundial, y que ha permitido la participación de los sujetos del derecho internacional, con el objeto de garantizar la efectividad de los sistemas de protección de los derechos humanos.

¿Por qué es importante entender los conceptos *Hard Law* y *Soft Law* en relación con la normativa en igualdad?

Como hemos indicado al comenzar este punto, la normativa en materia de igualdad de género es fruto de las reivindicaciones del movimiento feminista y la introducción de estas en la agenda política internacional. La principal fórmula para hacerlo ha sido el *Soft Law*.

### **Fase de legislación. Del sufragio femenino al *mainstreaming* de género**

Como hemos visto en las unidades 1 y 2 de este módulo, la reivindicación de la igualdad de mujeres y hombres ha ido acompañada de la creación de instituciones específicas y de la puesta en marcha de diferentes medidas normativas que recogiesen formalmente y protegiesen este derecho.

En los primeros siglos de la reivindicación feminista, las mujeres pusieron el foco en la discriminación sufrida en derechos en torno a la educación o el acceso y condiciones laborales. Será con la Ilustración cuando estas reivindicaciones se centren en la aplicación normativa específica, con la exclusión de las mujeres del que sería el documento argumental del concepto de sujeto político, *La Declaración de los derechos del Hombre y el Ciudadano*.

Excluidas las mujeres de la participación política y los puestos de decisión, calladas e ignoradas por tanto sus necesidades, centraron sus esfuerzos en el logro del voto femenino, con el objetivo de erradicar la desigualdad desde la actuación directa sobre las normativas que articulan la sociedad. Con todo, como hemos visto, las reivindicaciones normativas estuvieron siempre vinculadas a aspectos o normas concretas. Es decir, más dirigidas a luchar contra la discriminación que a plasmar y hacer posibles cambios estructurales para los que deberemos esperar hasta el s. XX.

En la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Naciones Unidas, que tuvo lugar en Beijing en 1995, y que abordaremos más adelante, se aprobó la Plataforma de Acción en la que se incluyó el término de *gender mainstreaming*, con el que se pretendía poner de manifiesto la necesidad de incluir en todas las políticas públicas la cuestión de la desigualdad de género.

Tras la Conferencia de Beijing de 1995, la Unión Europea introdujo en sus políticas comunitarias el concepto de transversalidad de género. El IV Programa de Acción



Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (1996-2000), destacó la importancia de este concepto, afirmando la necesidad de integrar la igualdad de oportunidades en todas las políticas y ámbitos, así como la importancia de involucrar a todos los actores de la vida económica y social.

El V Programa de Acción para la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005), se centró en el *gender mainstreaming*. El objetivo fue introducir acciones de igualdad en todas las políticas comunitarias, intentando superar el ámbito laboral. Esta tendencia se ha seguido en el VI Programa Plan de Trabajo para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2006-2010), que entre los seis ámbitos en los que se divide incluye numerosas políticas transversales.

---

## **2. NORMATIVA INTERNACIONAL**

---



## Carta Fundacional de las Naciones Unidas (1945)

La Organización de Naciones Unidas recoge en su Carta Fundacional en 1945, el principio de igualdad como principio básico fundamental en los derechos y libertades de las mujeres y hombres. En su art. 1 se puede leer: «Realizar la cooperación internacional [...] en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión».



## Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de Naciones Unidas proclamaba la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Elaborada por representantes de diferentes ámbitos y países, el documento recoge el «ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones,

inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados miembros como entre los de los territorios colocados».



### Lectura sugerida

Recomendamos la lectura del artículo publicado por Eulalia Lledó en el *Huffington Post* con motivo del setenta aniversario de la proclamación de la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.

En él, la doctora en Filología románica e investigadora de los sesgos sexistas en el lenguaje, hace una revisión de las aportaciones silenciadas de las mujeres a la *Declaración* y a la Asamblea General de las Naciones Unidas del 10 de diciembre de 1948 que la proclamó.



**Eulàlia Lledó Cunill (2018):** “Las mujeres que humanizaron la Declaración Universal de Derechos Humanos”.

Visible en : Eulàlia Lledó Cunill. España. Recuperado de <https://www.eulalialledo.cat/es/2018/12/10/las-mujeres-que-humanizaron-la-declaracion-universal-de-derechos-humanos/>

## **Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967)**

Se puede hablar de regularización con respecto a la normativa internacional en defensa de los derechos de las mujeres desde 1967. El 7 de noviembre de ese año la Organización de Naciones Unidas proclamaba la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Elaborada en 11 artículos, reconoce el derecho de la mujer a principios básicos como la libertad, la dignidad, a no ser violentada ni discriminada por su condición sexual pero también, y de forma concreta, exhorta a los gobiernos a abolir leyes y costumbres que discriminen a la mujer, reconocer la igualdad de mujeres y hombres y ratificar los instrumentos de Naciones Unidas para ello. Reconoce el derecho a la educación de las mujeres y presenta la educación pública como herramienta para eliminar prejuicios contra la mujer. Reivindica los derechos de la mujer como ciudadana de pleno derecho, incluido el derecho al voto y a ocupar cargos públicos. Del mismo modo, considera los derechos civiles de la mujer, especialmente con respecto al matrimonio y divorcio, y también en el caso de castigo penal. Aborda la lucha contra la trata y explotación sexual de las mujeres. Requiere a los Estados la igualdad en el ámbito laboral tanto en la remuneración y en el desarrollo profesional como en el derecho a permisos de maternidad remunerados.

## **Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer en México 1975**

El objetivo de esta Conferencia fue formular recomendaciones sobre acciones y medidas que debían implementar la comunidad internacional para lograr la igualdad formal y real, inexistente en muchos países, y con ello la participación de la mujer en el ámbito social, político, económico y cultural.

Fue la primera reunión intergubernamental para tratar solo y exclusivamente la situación de la mujer en torno a tres ejes fundamentales: igualdad, desarrollo y paz. Y la primera también en la que casi todas las delegaciones de los países asistentes estaban formadas por mujeres.

La Convención fue el punto de partida para numerosos estudios sobre la realidad de las mujeres en los distintos países. En ella se acordó el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1976-1985), periodo durante el cual se aprobó el tratado internacional Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación sobre La Mujer que reconoce la discriminación de la mujer por el mero hecho de serlo.

## **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación sobre La Mujer (1976)**

Denominada por sus siglas CEDAW, es un instrumento legal que cuenta con 30 artículos que promueven la igualdad de derecho de mujeres y hombres en todos los ámbitos. Establece el acceso sin discriminación de las mujeres a la educación, a la actividad económica y con ella al empleo. Dispone que la función procreadora de la mujer no debe ser causa de discriminación y establece el derecho de la mujer a decidir «libre y responsablemente el

número de hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, educación y los medios que le permitan ejercer estos derechos». Amplía el concepto de los derechos humanos al reconocer la limitación de las mujeres en el ejercicio de sus derechos fundamentales debido a la cultura y la tradición.

### **Programa de Acción de la Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer en Copenhague (1980)**

Cinco años después de las líneas intergubernamentales marcadas en la Conferencia de México, los países miembros llaman la atención sobre la necesidad de medidas de cumplimiento nacional. Estas medidas estaban focalizadas en la posesión y control de la propiedad, en la mejora de derechos sobre herencias, custodia de los hijos y pérdida de la nacionalidad.

### **Tercera Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer. Nairobi (1985)**

Cumplido el periodo acordado en la Conferencia celebrada en México, se establecen en Nairobi una serie de medidas concretas para solventar los obstáculos encontrados en el Decenio. Los 157 países participantes acordaron la llamada Estrategias de Nairobi Orientadas hacia el Futuro para el año 2000, donde se esbozaban medidas que debían ser implementadas a nivel nacional para lograr la igualdad de mujeres y hombres.

### **Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing (1995)**

El encuentro supuso un punto de inflexión en las políticas de igualdad tanto a nivel internacional como para cada uno de los 189 países participantes. Es un alegato en favor del empoderamiento de la mujer, en el que se tomaron como base los documentos acordados en las tres conferencias anteriores.

La Declaración y Plataforma de Beijing establece objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 ámbitos: pobreza, economía, educación y capacitación profesional, violencia contra la mujer, conflictos armados, ejercicio de poder y tomas de decisiones, mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, medios de difusión, medioambiente y niñez. Consolidó además cinco decenios de avances jurídicos para garantizar la igualdad de las mujeres y los hombres formal y real.

### **23º periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General de Naciones Unidas. Nueva York. La Declaración del Milenio (2000)**

En la sesión se realizó la **evaluación “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”** sobre la aplicación la Plataforma de Acción

de Beijing. De ella resultaron declaración política y nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing.

### **49º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (2005)**

Se realizó entonces un examen y evaluación decenal de la Plataforma de Acción de Beijing. En ella se aprobó una declaración que «subraya que la aplicación plena y eficaz de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing es esencial para la consecución de los objetivos de desarrollo internacionalmente convenidos, incluidos los contenidos en la Declaración del Milenio»<sup>12</sup>.

### **54º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (2010)**

Se evaluó la Plataforma de Acción de Beijing pasados quince años. Los miembros aprobaron una declaración en la que mostraban conformidad con los progresos realizados hacia la igualdad y se comprometían a la aplicación y aceleración de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

### **Beijing +20 (2015)**

Sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer celebrada a instancia del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. Se hizo un llamamiento a los Estados miembros a realizar estudios y exámenes exhaustivos no solo a nivel intergubernamental, sino también sobre la aplicación y resultados de la Plataforma de Beijing a nivel nacional.

---

12 Organización Nacional de Naciones Unidas. UNO Mujeres. Visible en: <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

---

# 3. **NORMATIVA EUROPEA**

---



La igualdad entre mujeres y hombres es uno de los objetivos de la Unión Europea. Así desde su creación y a través de normativa, tratados y acciones concretas, se ha trabajado por avanzar en este principio y en su aplicación en todos los países miembros.

### **Tratado de Roma (1957)**

El **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea firmado en Roma en 1957** detalla el marco jurídico en el que se desarrollan las políticas y acciones de la Unión Europea, así como los principios constitucionales por las que se rigen. En su artículo 119 establece la obligación para los Estados miembros de garantizar la aplicación del principio de igualdad, reconociendo así la discriminación sexual en el ámbito laboral. El artículo sería consolidado en el artículo 141 del Tratado de Ámsterdam (1997).

Posteriormente la **Directiva 75/117/CEE del Consejo de 10 de febrero de 1975**, hace referencia a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros de la Unión Europea (UE) en la aplicación del principio de igualdad de retribución salarial entre mujeres y hombres. Prohíbe la discriminación salarial por razón de sexo y abre la vía jurisdiccional para reclamar y protegerse ante quienes vulneren este derecho.

### **Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978**

Relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

### **Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992**

Relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el ámbito laboral de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

### **Tratado de Ámsterdam (1997)**

En 1997 el **Tratado de Ámsterdam** modificó el **Tratado Constitutivo de la Unión Europea** y se convirtió en la nueva norma constitutiva. En los artículos 2 y 3 el Tratado establece: «Eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres» y promover su igualdad, como uno de los objetivos de la UE. Indica además que este principio de igualdad entre mujeres y hombres sea incluido en todas las políticas públicas, acciones y programas, lo que supone un tratamiento transversal y por tanto una nueva forma de hacer políticas para todos los países miembros.

### **Informe de Igualdad entre hombres y mujeres**

Desde 2001 y de manera anual, la Comisión Europea presenta al Consejo Europeo de primavera el **Informe de Igualdad entre hombres y mujeres**. En este documento expone los logros conseguidos y plantea las nuevas metas y estrategias para continuar trabajando.

### **Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004**

Se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.



## Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006

Actualizó algunas normas y textos anteriores. Esta directiva define la discriminación directa, la discriminación indirecta, el acoso y el acoso sexual e insta asimismo a los empresarios a adoptar medidas preventivas para luchar contra el acoso sexual, endurece las sanciones en caso de discriminación y prevé la creación, en los Estados miembros, de organismos encargados de promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

## Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010

Establece objetivos para la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.

## Carta de la Mujer (2010)

El 5 de marzo de 2010, la Comisión Europea aprobó la Carta de la Mujer para promover de forma más eficaz la igualdad entre mujeres y hombres en Europa y en el mundo. El documento fue aprobado con motivo del Día Internacional de la Mujer y del 15º aniversario de la Conferencia Mundial sobre la Mujer.

Esta «**Declaración política refuerza el compromiso de la Comisión en favor de la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea (UE) y en el resto del mundo**». Subraya así mismo, la necesidad de contemplar la igualdad de género en el conjunto de las políticas estableciendo cinco ámbitos de actuación:

1. Independencia económica.
2. Igualdad en el salario.
3. Representación de las mujeres en la toma de decisiones y en los puestos de responsabilidad.
4. Dignidad e integridad de las mujeres y erradicación de la violencia de género.
5. Acción exterior de la UE.

## Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015

En septiembre de 2010, la Comisión Europea aprobó la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015, que servirá como marco para la coordinación de las iniciativas en todos los ámbitos de actividad de la UE. La estrategia establece como objetivo fundamental «mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral, la sociedad y los puestos de decisión, tanto en la Unión Europea como en el resto del mundo».

La Estrategia recoge las prioridades definidas por la Carta de la Mujer y se articula como el programa de trabajo de la Comisión, estableciendo las acciones claves previstas para el periodo indicado. Establece además una base para la cooperación entre la Comisión, otras instituciones europeas, los Estados miembros y otras organizaciones en el marco del **Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011- 2020)**.

## Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)

Este acuerdo que resulta de la Estrategia para la Igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, establece las líneas de trabajo y de cooperación entre la Comisión, otras instituciones europeas, los Estados miembros y otras organizaciones, para reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2010-2015) y la denominada Europa 2020: estrategia de la Unión Europea para el empleo y un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

Mediante el Pacto, el Consejo de la Unión Europea reafirma su compromiso de cumplir las ambiciones de la UE en materia de igualdad de género e insta a que se actúe a escala de los Estados miembros y, según proceda, de la Unión, en diferentes ámbitos:

- ▶ Medidas para suprimir desigualdades de género y segregación por sexos en el mercado laboral.
- ▶ Medidas para promover un mayor equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de mujeres y hombres.
- ▶ Medidas para eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres, gobernanza, aplicación y supervisión.

## Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género 2016-2019

A finales de 2015, la Comisión publicó el Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género 2016-2019, cuyo fin era dar continuidad y realizar el seguimiento de la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015. El Compromiso Estratégico se centró en cinco ámbitos prioritarios:

- ▶ Aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica.
- ▶ Reducción de la brecha y la desigualdad salariales y de las pensiones y, por consiguiente, lucha contra la pobreza entre las mujeres.
- ▶ Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones.
- ▶ Lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas.
- ▶ Promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

## Plan de Acción en Materia de Género 2016-2020

El 26 de octubre de 2015, el Consejo adoptó el Plan de Acción en Materia de Género 2016-2020. El documento destaca la necesidad de conseguir la igualdad efectiva de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de las mujeres y las niñas, así como la consecución del objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

## Convenio de Estambul (2014)

Aun teniendo este una aplicación directa en normativa sobre violencia hacia las mujeres, traemos el **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica**, conocido como Convenio de Estambul, a este punto por cuanto supone un avance en la ampliación del concepto de violencia y en cómo afecta a la discriminación que sufren las mujeres en diferentes ámbitos. Contempla como delito todas las violencias hacia la mujer: física, psicológica, sexual, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso, el aborto forzado y la esterilización forzada.

En vigor desde 2014, el Convenio es el primer **instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y las niñas a escala internacional**.

---

# 4. **NORMATIVA ESTATAL**

---



## Constitución española (1978)

Podemos encontrar en la carta magna varias alusiones al concepto de igualdad de mujeres y hombres. Las dos principales aparecen en los artículos 9 y 14.

### Artículo 9. Título preliminar.

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

Encontramos en él la obligatoriedad de las instituciones públicas de poner en marcha todos los mecanismos que faciliten y hagan posible que la igualdad de mujeres y hombres sea real y efectiva.

### Artículo 14. Capítulo segundo. Derechos y libertades del título I: De los derechos y deberes fundamentales

«Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

Artículo fundamental y base de la Constitución para la ciudadanía. Aborda la igualdad como derecho fundamental y recoge por tanto el concepto de no discriminación.

## Ley 30/2003, de 13 de octubre sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno

La Ley 30/2003, se aprueba con el propósito de que la normativa que elabore el Gobierno incorpore un informe de impacto de género que valore la pertinencia de género de la norma, así como el impacto de género que tendrá la misma una vez aprobada y en su aplicación. En la exposición de motivos la Ley 30/2003 argumenta que «la Comisión de la Unión Europea ante la constatación de que decisiones políticas que, en principio, parecen no sexistas, pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, a pesar de que dicha consecuencia ni estuviera prevista ni se deseara, aprobó una comunicación sobre la transversalidad, *mainstreaming*, como un primer paso hacia la realización del compromiso de la Unión Europea de integrar la perspectiva de género en el conjunto de las políticas comunitarias y elaboró una *Guía para la Evaluación del Impacto en Función del Género* diseñada para proyectarse en el seno de la Comisión con objeto de evitar consecuencias negativas no intencionales que favorezcan situaciones de discriminación y para mejorar la calidad y la eficacia de las políticas comunitarias».

Acceso al documento: <https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-18920>

## La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

El preámbulo de la Ley manifiesta que esta recoge el artículo 14 de la Constitución española, que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y el artículo 9.2, que consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.

El texto responde a la necesidad de dar una adecuada formalidad al desarrollo de la concienciación comunitaria en torno a la igualdad de mujeres y hombres que se fue gestando a partir del Tratado de Roma. La Ley incorpora para ello al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad: 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.

Se alude en la Ley a la Igualdad entre Mujeres y Hombres como principio jurídico universal, reconocido en 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, y como principio fundamental de la Unión Europea. Del mismo modo reconoce y recoge los avances introducidos en conferencias mundiales monográficas como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995 y el principio de transversalidad definido en el Tratado de Ámsterdam de la Unión Europea de 1999. Sin embargo, pone de manifiesto que esta igualdad formal reconocida ha resultado insuficiente y es necesaria una 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».

La normativa presenta como novedad el que no solo sea un texto punitivo, sino también dirigido a la prevención de conductas discriminatorias y a la previsión de acciones políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. También a que su aplicación afecta horizontalmente a otras leyes y la aplicación de estas.

La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un avance que situó a la legislación española entre aquellas que hasta entonces habían sido referentes en la Unión Europea por los avances y compromisos con la igualdad de género.

El título II, **Políticas Públicas para la igualdad** aborda en sus artículos conceptos claves como:

- **Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres**, asumido por las Administraciones públicas de forma activa en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, definición de las políticas públicas y su dotación presupuestaria. Artículo 15.

- **Presencia equilibrada** en los nombramientos de los cargos de responsabilidad en los diferentes Poderes públicos. Artículo 16.
- Aprobación periódica de un **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades** en las materias que sean competencia del Estado. Artículo 17.
- Elaboración de un **Informe periódico** sobre el conjunto de las actuaciones para valorar la efectividad de la aplicación del principio de igualdad. De este informe se ha de dar cuenta en las Cortes Generales. Artículo 18.
- Deber de incorporar un **Informe de Impacto de Género** en las disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social o cultural que tengan que ser sometidos a la aprobación del Consejo de Ministros. Artículo 19.
- **Adecuación de las estadísticas y estudios** a la perspectiva de igualdad de género con el fin de hacer efectivas las disposiciones contenidos en esta Ley. Artículo 20.
- Colaboración entre las Administraciones públicas con el objetivo de integrar las perspectiva e igualdad de género en el ámbito de sus competencias. Artículo 21.

Acceso al documento: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

---

# 5. **NORMATIVA AUTONÓMICA**

---





## Estatuto de Autonomía de Andalucía (1981)

El Estatuto de Autonomía, modificado en 2007, establece en su artículo 10.2: «La Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquella en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social».

En el artículo 73 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, se define que corresponde a la comunidad autónoma la competencia exclusiva en materia de políticas de género en base al artículo 149.1. 1.ª de la Constitución, que incluye:

1. La promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos.
2. La planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo.
3. La promoción del asociacionismo de mujeres.

El Estatuto determina también que se deberá garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos en su artículo 15.

Así mismo, el artículo 38 establece la prohibición de discriminación del artículo 14 de la Constitución y los derechos reconocidos en el capítulo II: «Vinculan a todos los poderes públicos andaluces y, dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad».

Acceso al documento final: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-5825>

## Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía

La Ley 12/2007 surge en Andalucía como instrumento regulador del cumplimiento de la transversalidad de género en nuestra comunidad. En la exposición de motivos recoge «La presente Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía tiene como objetivo principal garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género». Exposición de Motivos VI.

Los Principios Generales por los que se rige la Ley 12/2007 vienen recogidos en el artículo 4 de la misma y se refieren a:

- La igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.

- La adopción de las medidas necesarias para la eliminación de la discriminación y, especialmente, aquellas que incidan en la creciente feminización de la pobreza.
- El reconocimiento de la maternidad, biológica o no biológica, como un valor social, evitando los efectos negativos en los derechos de las mujeres y la consideración de la paternidad en un contexto familiar y social de corresponsabilidad, de acuerdo con los nuevos modelos de familia.
- El fomento de la corresponsabilidad, a través del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas en situación de dependencia.
- La adopción de las medidas específicas necesarias destinadas a eliminar las desigualdades de hecho por razón de sexo que pudieran existir en los diferentes ámbitos.
- La especial protección del derecho a la igualdad de trato de aquellas mujeres o colectivos de mujeres que se encuentren en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación.
- La promoción del acceso a los recursos de todo tipo a las mujeres que viven en el medio rural y su participación plena, igualitaria y efectiva en la economía y en la sociedad.
- El fomento de la participación o composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones, así como en las candidaturas a las elecciones al Parlamento de Andalucía.
- El impulso de las relaciones entre las distintas Administraciones, instituciones y agentes sociales, sustentadas en los principios de colaboración, coordinación y cooperación, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.
- La adopción de las medidas necesarias para eliminar el uso sexista del lenguaje y garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres, fundamentada en la igualdad de sexos en todos los ámbitos de la vida pública y privada.
- La adopción de las medidas necesarias para permitir la compatibilidad efectiva entre responsabilidades laborales, familiares y personales de las mujeres y los hombres en Andalucía.
- El impulso de la efectividad del principio de igualdad en las relaciones entre particulares.
- La incorporación del principio de igualdad de género y la coeducación en el sistema educativo.
- La adopción de medidas que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, promoción profesional, igualdad salarial y a las condiciones de trabajo.

## Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía

La nueva normativa amplía la legislación vigente con el fin de dar respuesta real al contexto social y a la situación real que viven las mujeres y afecta a toda la ciudadanía y lo recoge de este modo en el punto V de la Exposición de motivos: **«Se trata de avanzar en el desarrollo de la normativa de igualdad de género andaluza a fin de conseguir profundizar en los instrumentos y las herramientas imprescindibles para que la igualdad legal se plasme en la realidad cotidiana de las mujeres y hombres de Andalucía».**

Mantiene como objetivo principal **«garantizar la vinculación de los poderes públicos, en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género».**

Las modificaciones realizadas responden a la iniciativa de profundizar en acciones y capacidades de los poderes públicos, pero también en el papel de la sociedad y el convencimiento de que mejores políticas de igualdad se traducen en más desarrollo social y económico. Las principales novedades de la Ley son:

- Educación: apelando a los principios de una escuela coeducativa y a la corresponsabilidad, integrando la coeducación en el currículum escolar de forma transversal en todos los ciclos formativos; con la constitución de un comité experto para la revisión de los libros de texto y materiales curriculares; con el reconocimiento de las Unidades de Igualdad de Género de las Universidades y con un foco clave en la participación y papel de las mujeres en I+D+I y el ámbito conocimiento.
- Planificación estratégica: haciendo partícipes a las entidades locales de Andalucía y definen los planes de actuación de cada una de las Consejerías en la materia, todo ello en desarrollo de las líneas de intervención y las directrices aprobadas en el Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Andalucía.
- Empleo: incluyendo un artículo específico dedicado a la brecha salarial entre mujeres y hombres en Andalucía, con acciones concretas y conciliando los objetivos con los agentes económicos y sociales más representativos, con análisis y auditorías que permitan valorar de forma continuada esta situación y evaluar las acciones. Para ello se prevé la realización de un plan especial para abordar la brecha salarial.
- Políticas de promoción y atención a las mujeres: abordando temas como el deporte, la cultura y cooperación al desarrollo; evitando la discriminación y el fomento de estereotipos sexista e introduciendo aspectos reguladores que favorezcan la integración de la perspectiva de género y prevengan situaciones de discriminación.
- Papel de la Administración en la defensa del principio de igualdad de género: definiendo y delimitando esta función, «estableciendo mecanismos que permitan a la ciudadanía reclamar ante situaciones donde entiende que se conculcan sus derechos a la igualdad de género y a la no discriminación; otorgando a la Administración competente de la Junta de Andalucía, en este caso al Instituto Andaluz de la Mujer, la facultad de recoger, investigar e informar sobre estas cuestiones».

- Infracciones y sanciones ante aquellas acciones que pudieran atentar contra el principio de igualdad de mujeres y hombres y los principios y medidas establecidos en esta Ley.

Acceso al documento: <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/199/2>

### **Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía. I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres**

El Decreto 275/2010 desarrolla el artículo 60 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y en concreto viene a regular las funciones y competencias asignadas a las Unidades de Igualdad de Género como Unidades integradas en las Consejerías que se encargarán del seguimiento y evaluación de la igualdad en la práctica administrativa de la Administración de la Junta de Andalucía. Este Decreto desarrolla las competencias y funciones de las Unidades de Igualdad de Género.

#### **Artículo 2. Ámbito y finalidad**

De conformidad con el artículo 60.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, las Unidades de Igualdad de Género, tienen como fin impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de las políticas desarrolladas por la respectivas Consejerías.

Acceso al documento: <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2010/92/2>

### **Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género**

El objetivo de este Decreto es regular el informe de evaluación del impacto de género, en desarrollo de lo dispuesto en los artículos 6 y 31.3 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. La finalidad del Decreto es definir qué se entiende por Informe de Evaluación de Impacto de Género, cuál es el procedimiento de elaboración, competencia, contenido del mismo, procedimiento de tramitación y seguimiento.

#### **Artículo 2. Definición de Informe de Evaluación del Impacto de Género**

1. El Informe de Evaluación del Impacto de Género es un documento que acompaña a las disposiciones a las que se refiere el artículo 3, en el que se recoge una evaluación previa de los resultados y efectos que dichas disposiciones puedan tener sobre mujeres y hombres, así como la incidencia de sus resultados en relación con la igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Acceso al documento: <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2012/36/2>

---

# 6. IDEAS CLAVES

---



## 6.1 CONCEPTOS NORMATIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

En la práctica normativa internacional encontramos dos términos en los que pueden encuadrarse las distintas acciones realizadas en materia de igualdad de género. Estos términos pueden servir para comprender la implementación, permeabilidad y grado de aplicación de las acciones propuestas en la materia.

### *Soft Law*

Conjunto de mecanismos que demuestran conformidad ante las normas del derecho internacional, pero no son vinculantes ante la ley. Por ejemplo, la *Declaración Universal de Derechos Humanos*.

### *Hard Law*

Aquellas normas que legalmente son exigibles para los países y otros sujetos internacionales que la suscriben. Es decir, son vinculantes.

<i>SOFT LAW</i>	<i>HARD LAW</i>
Jurídicamente NO vinculante	Jurídicamente VINCULANTE
Cierta relevancia jurídica	De aplicación directa
Buena fe	De obligado cumplimiento
Sin capacidad sancionadora	Con capacidad sancionadora

La normativa en materia de igualdad de mujeres y hombres ha vivido un desarrollo parejo al concepto de igualdad mismo y a la consecución de logros. También al surgimiento de la globalización y su ordenamiento y de instituciones específicas en la materia.

El arranque por la creación y puesta en marcha de una normativa de igualdad lo encontramos en la Ilustración y en la *Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana* de Olympe de Gouges. Desde entonces las mujeres reivindicaron el voto femenino para poder erradicar la desigualdad desde los órganos de decisión, desde el planteamiento normativo.

Podemos resumir que la normativa en materia de igualdad ha evolucionado desde lo puntual a lo estructural. Si bien en un principio las normas solicitadas atendían a reivindicaciones sobre discriminaciones concretas, estas han ido atendiendo a la aplicación de la perspectiva de género en todas las políticas y con ello a velar desde la norma por una visión y aplicación general, horizontal, de la igualdad de género. Es el denominado *mainstreaming* de género o transversalidad.

Establecemos cuatro ámbitos o marcos normativos de intervención o aplicación directa en Andalucía: internacional, europeo, estatal y autonómico.

## 6.2      **NORMATIVA INTERNACIONAL**

- Carta Fundacional de las Naciones Unidas (1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967).
- Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer (México, 1975): Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1976-1985).
- Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Sobre La Mujer. (1979).
- Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Sobre La Mujer (1976).
- Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer en Copenhague (1980): Programa de Acción Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer en Copenhague.
- Tercera Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer. (Nairobi, 1985). Estrategias de Nairobi Orientadas hacia el Futuro para el año 2000.
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995). Declaración y Plataforma de Beijing.
- 23º periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General de Naciones Unidas. Nueva York. La Declaración del Milenio (2000).
- 49º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (2005).
- 54º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (2010).
- Beijing +20 (2015).

## 6.3      **NORMATIVA EUROPEA**

- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Roma. 1957.
- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992.
- Tratado Constitutivo de la Unión Europea. Tratado de Ámsterdam. 1997.
- Informe de Igualdad de mujeres y hombres. Desde 2001.

- Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004.
- Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006.
- Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010.
- Carta de la Mujer. (2010).
- Estrategia para la Igualdad entre hombres y mujeres. 2010-2015.
- Pacto Europeo por la Igualdad de Género. 2011-2020.
- Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género. 2016-2019.
- Plan de Acción en Materia de Género. 2016-2020.
- Convenio de Estambul. 2014.

## 6.4 **NORMATIVA ESTATAL**

- Constitución española. (1978).
- Ley 30/2003, de 13 de octubre sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## 6.5 **NORMATIVA AUTONÓMICA**

- Estatuto de Autonomía de Andalucía, 1981. Modificado en 2007.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía. I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género.
- Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.



# 7. BIBLIOGRAFÍA

- ▶ Adoración Galera, V.: "La actividad legislativa en materia de igualdad entre hombres y mujeres". Documento de trabajo P2012/03. Fundación Centro de Estudios Andaluces. Consejería de la Presidencia. Junta de Andalucía. Visible en: <https://centrodeestudiosandaluces.info/PDFS/P201203.pdf>
- ▶ Bourdieu, P. (1999): *La dominación masculina*. Barcelona. Anagrama.
- ▶ Condorcet, Cf.; De Gouges, De Lambert y otros, en A. H. Puleo (ed.), (1993): *La Ilustración olvidada. La polémica de los sexos en el siglo XVIII*, Anthropos, Barcelona.
- ▶ Castro, M<sup>a</sup> A. e I. A. Rodríguez: "Infracciones y sanciones en materia de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. N<sup>o</sup> 78.
- ▶ *Guía de formación para la incorporación de la igualdad en la administración pública*. Escuela de Administración Pública de Extremadura, Consejería de Administración Pública y Hacienda. Junta de Extremadura.
- ▶ *Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género. Guía básica. 1*. Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería de la Presidencia, Consejería de Economía y Hacienda.
- ▶ *La concepción del rol social y político de la mujer en el siglo XXI, hacia la construcción de nuevos paradigmas (2000-2014). Documento metodológico*. Movimiento ciudadano.
- ▶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ▶ Mead, M. (1963): *Sex and temperament in three primitive societies* (Vol. 370). New York. Morrow.
- ▶ Navarro, C. (1998): "Dossier: Legislación sobre Igualdad de trato y no Discriminación". *Boletín de Documentación*. N<sup>o</sup> 34. Edita: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

- ▶ Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016. Edita: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- ▶ Sánchez, V. S. (1989): "Sexo, género, educación: Un enfoque teórico". *Cuadernos de pedagogía*. Nº 171, pp. 8-12.
- ▶ Scott, J. W. (1988): "Deconstructing equality-versus-difference: Or, the uses of poststructuralist theory for feminism". *Feminist studies*, Nº 14 (1), p. 33.
- ▶ Trujillo Pérez, A. J. y M<sup>a</sup> D. Cabello Fernández: Instituto Andaluz de la Mujer. "Código de la Mujer." Antonio Javier Trujillo Pérez. Visible en: [http://www.uca.es/recursos/doc/unidad\\_igualdad/1939597733\\_262011131413.pdf](http://www.uca.es/recursos/doc/unidad_igualdad/1939597733_262011131413.pdf)
- ▶ Tubert, S. y G. Fraisse (2003): *Del sexo al género: los equívocos de un concepto*. Ed. Cátedra, Feminismos, Universitat de Valencia.
- ▶ Unidad de Igualdad de Género. Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería de la Presidencia, Consejería de Economía y Hacienda.
- ▶ *Vocabulario de género*. Facultad de Traducción e Interpretación, Universidad de Granada.



## **Junta de Andalucía**

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales  
y Conciliación

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER