

TEMA 19

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO. LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES. EXCEPCIONES AL PRINCIPIO GENERAL DE IGUALDAD: EXCLUSIÓN DE DETERMINADAS ACTIVIDADES PROFESIONALES, PROTECCIÓN ESPECÍFICA DE LA MATERNIDAD Y EL EMBARAZO, MEDIDAS DE «ACCIÓN POSITIVA». BREVE REFERENCIA A LA LEY 39/1999, DE 5 DE NOVIEMBRE, PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS. POLÍTICAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO. LA LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

1. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

La Ley señala como criterios generales de actuación de los Poderes Públicos los siguientes:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En el Capítulo II del Título II de la LO 3/2007, bajo la rúbrica acción administrativa para la igualdad, se establecen las acciones que a continuación se detallan en función del ámbito de actuación al que pertenecen.

1. En el ámbito educativo.
2. En el ámbito de la creación artística e intelectual.
3. En el ámbito de la salud.
4. En el ámbito de la Sociedad de la Información.
5. En el ámbito deportivo.
6. En el ámbito rural.
7. En el ámbito de las políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda.
8. En el ámbito de la política española de cooperación para el desarrollo.
9. En el ámbito de los contratos de las Administraciones Públicas.
10. En el ámbito de las subvenciones públicas.

Criterios de actuación de las Administraciones públicas (art. 51 LO 3/2007)

Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, se guiarán por los siguientes criterios de actuación:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

Por Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos.

El Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos públicos, que se aprueba en el Acuerdo, establece unos objetivos y unas medidas para conseguirlos. Responde en particular a tres objetivos fundamentales: reducir las desigualdades que puedan persistir en el ámbito de la carrera profesional de las empleadas y empleados públicos, apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad; y prestar una especial atención a aquellas situaciones que requieran especial protección, como a las víctimas de violencia de género o a la prevención de situaciones de acoso. Con ello, la Administración General del Estado pretende disponer de una herramienta que permita la representación equilibrada y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombre en el empleo público y en las condiciones de trabajo.

El Plan se articula en siete grandes ejes: A través del primero se impulsa la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público; mediante el segundo se busca la mejora de la igualdad en las condiciones de trabajo y en el desarrollo de la carrera profesional de las empleados y empleadas del sector público. El eje tercero, dedicado a la formación, información y sensibilización, como elemento fundamental para una aplicación transversal de las políticas de igualdad. A través del eje cuarto, dedicado al tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad se pretende alcanzar buena parte de los objetivos prioritarios del Plan. El eje quinto, retribuciones, se articula en torno a conocer las causas que puedan motivar que las mujeres, en el desarrollo de su trayectoria profesional, a veces ocupen puestos menos retribuidos que los de los hombres. El eje sexto pretende contribuir a la erradicación de la violencia de género y a velar por otras situaciones que requieran especial protección. El último de los ejes, el séptimo, recogerá las medidas de carácter instrumental, es decir, aquellas de carácter complementario que permitirán los objetivos propuestos y facilitar la consecución de las medidas de carácter sustantivo.

2. LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES. EXCEPCIONES AL PRINCIPIO GENERAL DE IGUALDAD: EXCLUSIÓN DE DETERMINADAS ACTIVIDADES PROFESIONALES, PROTECCIÓN ESPECÍFICA DE LA MATERNIDAD Y EL EMBARAZO, MEDIDAS DE «ACCIÓN POSITIVA»

Resulta necesaria, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto.

Instrumentos básicos serán, en este sentido, y en el ámbito de la Administración General del Estado, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad».

Ámbito de aplicación (artículo 2 LO 3/2007)

Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

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.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art.3 LO 3/2007)

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas (art. 4 LO 3/2007)

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.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo (art.5 LO 3/2007)

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas

Discriminación directa e indirecta (art.6 LO 3/2007)

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.

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.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Particularmente, se considerarán discriminatorios por razón de sexo en todo caso:

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo definidos en el artículo 7 de la LO 3/2007, y ello sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

La discriminación por embarazo o maternidad, según predica el artículo 8 de la LO 3/2007

Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 9 de la LO 3/2007).

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (art. 10 LO 3/2007)

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas (art. 11 LO 3/2007)

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Tutela judicial efectiva (art.12 LO 3/2007)

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral (art. 42 de la Ley Orgánica 3/2007)

Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Igualdad y conciliación (art. 44 de la Ley Orgánica 3/2007)

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad (art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007)

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de 50 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Distintivo empresarial en materia de igualdad (art. 50 de la Ley Orgánica 3/2007)

Se creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

En el ámbito del empleo público, destaquemos la aprobación del Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado, por Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, que contenía un catálogo de innovadoras medidas en lo que a igualdad entre mujeres y hombres se refiere. La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, profundizó aún más en la igualdad de trato y oportunidades.

3. BREVE REFERENCIA A LA LEY 39/1999, DE 5 DE NOVIEMBRE, PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Mediante la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. se completa la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas.

La Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

El primer capítulo introduce modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia. Estas modificaciones mejoran el contenido de la normativa comunitaria y ajustan los permisos a la realidad social.

Se modificaron los artículos 45.1 d), 46.3, 48.4, 48.5, 52d), 53.4 y 55.5 del actual Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4. POLÍTICAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO. LA LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

En la realidad española, las agresiones sobre las mujeres tienen una especial incidencia, existiendo hoy una mayor conciencia que en épocas anteriores sobre esta. Ya no es un delito invisible, sino que produce un rechazo colectivo y una evidente alarma social.

La Organización de Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial de 1995 reconoció ya que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz, y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad y la vida. Esos mismos poderes públicos tienen, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.º 2 de la Constitución, la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos dichos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud.

En los últimos años se han producido en el derecho español avances legislativos en materia de lucha contra la violencia de género, si bien, no será hasta que se dicte la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, cuando se aborde el problema de la violencia de género desde una perspectiva integral y multidisciplinar, convirtiéndose de esta manera, en el principal instrumento legislativo en materia de lucha contra la Violencia de Género.

Ahora bien, junto a estas modificaciones legislativas la lucha contra esta lacra social exige actuaciones en muy diversos ámbitos que vengán a impulsar y, en su caso, completar las medidas previstas en la Ley Orgánica 1/2004.

Objeto de la Ley (art.1 LO 1/2004)

La Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que históricamente se ha ejercido sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad aún sin convivencia.

Por esta ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos asu tutela, o guarda y custodia, víctimas de esta violencia.

La Violencia de Género a que se refiere la Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica.

Medidas de sensibilización, prevención y detención (arts.3 a 16 LO 1/2004)

Con carácter general y con el fin de sensibilizar a toda la sociedad sobre esta lacra, la Ley encomienda al Gobierno la puesta en marcha de un Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género.

A continuación, la Ley regula medidas de sensibilización y prevención en ámbitos concretos:

En el ámbito educativo, que incluirá entres sus fines la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres a lo largo de todas las etapas educativas incluida la enseñanza para personas adultas.

Con este fin se adoptarán las medidas precisas para asegurar que los Consejos Escolares impulsenla adopción de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

En el ámbito de los medios de comunicación y de la publicidad, en concreto, esta habrá de respetar la dignidad de las mujeres y su derecho a una imagen no estereotipada, ni discriminatoria, considerándose ilícita la publicidad que utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio. Por otra parte, se modifica la acción de cesación o rectificación de la publicidad legitimando a las instituciones y asociaciones que tengan como objeto único la defensa de los intereses de la mujer.

En el ámbito sanitario se contemplan actuaciones de detección precoz y apoyo asistencial a las víctimas, así como la aplicación de protocolos sanitarios ante las agresiones derivadas de la violencia de género que se remitirán a los Tribunales correspondientes con el objeto de agilizar el procedimientojudicial.

Asimismo, se crea, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, una Co- misión contra la Violencia de Género encargada de apoyar técnicamente, coordinar y evaluar las medidas sanitarias establecidas en la Ley.

La Comisión contra la Violencia de Género del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud estará compuesta por representantes de todas las Comunidades Autónomas con competencia en la materia.

La Comisión emitirá un informe anual que será remitido al Observatorio Estatal de la Violencia sobre la Mujer y al Pleno del Consejo Interterritorial.

Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género (arts.17 a 28 LO 1/2004)

1. Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita

La ley reconoce el derecho de las víctimas de Violencia de Género a recibir plena información y asesoramiento adecuado a su situación personal, a través de los servicios, organismos u oficinas que puedan disponer las Administraciones Públicas.

Junto al derecho de acceso a la información la Ley reconoce el derecho a la asistencia social integrada, a través de servicios de atención permanente, urgente y con especialización de prestación y multidisciplinariedad profesional.

Asimismo, la Ley reconoce el derecho a la asistencia jurídica gratuita a las víctimas que acrediten insuficiencia de recursos para litigar, asumiendo una misma dirección letrada su asistencia en todos los procesos.

2. Derechos laborales y de Seguridad Social. Derechos de las funcionarias pública

La Ley modifica el Estatuto de los Trabajadores para justificar las ausencias de trabajo de las víctimas de violencia de género, posibilitar su movilidad geográfica, la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, la suspensión con reserva de puesto de trabajo, considerándose dicha suspensión como periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social y de desempleo, y la extinción voluntaria del contrato de trabajo.

Destacar que tanto la suspensión del contrato de trabajo, como su resolución voluntaria darán lugar a situación legal de desempleo en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

A fin de facilitar el acceso de las mismas al mercado laboral, la Ley prevé la puesta en marcha, en el marco del Plan de Empleo del Reino de España, de un programa específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo.

En idéntico sentido se prevén medidas de apoyo a las funcionarias públicas víctimas de la violencia, reconociéndoles el derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica.

La situación de violencia que dé lugar al reconocimiento de estos derechos se acreditará mediante la correspondiente Orden de protección o, excepcionalmente, mediante Informe del Ministerio Fiscal, en tanto se dicte aquella.

3. Derechos económicos

La ley prevé la concesión de ayudas sociales, en concreto, una ayuda de pago único a aquellas víctimas que carezcan de rentas superiores al 75 por 100 del SMI recibirán una ayuda de pago único, siempre que se presuma que, debido a su edad, falta de preparación y circunstancias sociales, tengan especiales dificultades para obtener un empleo.

El importe de esta ayuda será equivalente al de 6 meses de subsidio por desempleo. Cuando la víctima de la violencia ejercida contra la mujer tuviera reconocida oficialmente una discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100, el importe será equivalente a doce meses de subsidio por desempleo.

En el caso de que la víctima tenga responsabilidades familiares, su importe podrá alcanzar el de un período equivalente al de 18 meses de subsidio, o de 24 meses si la víctima o alguno de los familiares que conviven con ella tiene reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100, en los términos que establezcan las disposiciones de desarrollo de la presente Ley.

Asimismo, se considera a las víctimas de Violencia de Género colectivos prioritarios en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores.

Tutela institucional (arts.29 a 32 LO 1/2004)

Se procede a la creación de dos órganos administrativos:

- La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, creada por el artículo 29 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, depende de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2 del Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad.

Tiene como misión proponer la política del Gobierno contra las distintas formas de violencia de género e impulsar, coordinar y asesorar en todas las medidas que se lleven a cabo en esta materia.

Dependen de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, con nivel orgánico de subdirección general, los siguientes órganos:

- a) La Subdirección General de Coordinación Interinstitucional en Violencia de Género.
 - b) La Subdirección General de Sensibilización, Prevención y Estudios de la Violencia de Género, que ejercerá las funciones de secretaria del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer
- El Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.

El Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer es un órgano colegiado interministerial adscrito al Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, cuya persona titular ejercerá su presidencia (art. 3.5 del Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad) al que corresponde el asesoramiento, evaluación, colaboración institucional, elaboración de informes y estudios, y propuestas de actuación en materia de violencia de género. Estos informes, estudios y propuestas considerarán de forma especial la situación de las mujeres con mayor riesgo de sufrir violencia de género o con mayores dificultades para acceder a los servicios.

Mediante el Real Decreto 253/2006, de 3 de marzo, se han establecido las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.

Tutela penal (arts.33 a 42 LO 1/2004)

La ley introduce normas de naturaleza penal a fin de endurecer las penas en los supuestos de violencia de género. Así, dentro de los tipos agravados de lesiones, se incluye uno específico que incrementa la sanción penal cuando la lesión se produzca contra quien sea o haya sido la esposa del autor, o mujer que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia. También se castigarán como delito las coacciones y las amenazas leves de cualquier clase cometidas contra las mujeres mencionadas con anterioridad.

Tutela judicial (arts.43 a 72 LO 1/2004)

Dentro de la tutela jurisdiccional destaca la creación de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer los cuales conocerán de la instrucción y, en su caso, del fallo de las causas penales en materia de violencia de género, así como de aquellas causas civiles relacionadas forma que unas y otras sean objeto de tratamiento procesal ante la misma

sede.

También se contemplan normas que afectan al Ministerio Fiscal mediante la creación del Fiscal contra la Violencia sobre la Mujer como delegado del Fiscal General del Estado, encargado de la supervisión y coordinación del Ministerio Fiscal en este aspecto, así como mediante la creación de una Sección equivalente en cada Fiscalía de los Tribunales Superiores de Justicia y de las Audiencias Provinciales a las que se adscribirán Fiscales con especialización en la materia.

