

Mujer, conoce tus derechos

MUJER, CONOCE TUS DERECHOS

Las mujeres para ejercer sus derechos necesitan, en primer lugar, conocerlos.

El Instituto de la Mujer, organismo autónomo adscrito al Ministerio de Igualdad a través de la Secretaría General de Políticas de Igualdad, tiene la finalidad de promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social.

Desde su creación en 1983, el Instituto de la Mujer ha ofrecido información gratuita a todas las personas que lo han solicitado y en especial, a las mujeres, con el fin de que puedan ejercitar sus derechos como ciudadanas. La legislación aprobada ha de ser conocida con el fin de conseguir la igualdad real.

El servicio de información para las mujeres del Instituto de la Mujer, a través del Centro de Información de los Derechos de la Mujer de Madrid, y del Teléfono de Información 24 Horas, ambos de carácter gratuito, facilita asesoramiento sobre diferentes asuntos: legislación de familia; laboral; ayudas a la creación de empleo; seguridad social; servicios sociales; penal: violencia de género, violencia doméstica y agresiones sexuales; salud: planificación familiar, etc.

Las consultas se pueden realizar acudiendo personalmente al Centro de Información de los Derechos de la Mujer de Madrid, o bien, por carta, correo electrónico o llamando al teléfono 900191010.

Puede ser de gran utilidad, por otra parte, acudir a la página Web del Instituto de la Mujer, cuya dirección es: www.migualdad.es/mujer.

A través de dicha página, se puede acceder a información actualizada sobre las actividades que se desarrollan

MUJER, CONOCE TUS DERECHOS

en este Organismo, tales como cursos de formación para el empleo; estadísticas sobre la situación social y laboral de las mujeres; ayudas a mujeres para la creación de su propia empresa, etc.

En el Instituto de la Mujer, también, se pueden presentar denuncias, por carta o correo electrónico, sobre hechos concretos que vulneren el principio de igualdad y de no discriminación por razón de sexo, contenidos en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978, y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por otro lado, las mujeres pueden dirigirse, igualmente, a los respectivos Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales, así como a los centros de información de las diferentes asociaciones de mujeres.

“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”.

Constitución Española: artículo 14

“Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión”.

Constitución Española: artículo 24.1

“Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.”

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: artículo 1.

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

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: artículo 2.

“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.”

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: artículo 3.

“La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia.”

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género: artículo 1.1

“Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes [...]”.

Constitución Española: artículo 15

¿Qué es la violencia de género?

La violencia contra las mujeres constituye una manifestación de la desigualdad de género que, sin embargo, ha sido invisible durante largo tiempo, pues se partía de la base de que la condición dominante del género masculino y su superioridad legitimaban el uso de la fuerza para controlar a las mujeres como seres inferiores y dependientes. (Delegación del Gobierno para la Violencia de Género)

La violencia de género es toda violencia que se ejerce 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, aun sin convivencia, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.

Este concepto fue introducido en nuestra legislación por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, *de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*.

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género: artículo 1.3

La violencia hacia las mujeres no puede considerarse sólo como violencia física o confundirse estrictamente con la violencia doméstica. De hecho, la violencia hacia las mujeres puede manifestarse de distintas maneras: física, sexual, psicológica y patrimonial, produciéndose tanto en el ámbito de lo público como de lo privado.

En el ámbito público podemos encontrar manifestaciones de la violencia hacia las mujeres en el espacio laboral, por ejemplo el acoso sexual, sin olvidar que la discriminación salarial también es una forma de violencia. En los medios de comunicación, a través de la pornografía, el lenguaje sexista y la representación de imágenes estereotipadas.

En el ámbito privado, el principal espacio donde se produce esta violencia es el doméstico, si bien en el mismo confluyen otro tipo de violencias hacia otros miembros de la familia, que se ha dado en llamar violencia doméstica. La violencia doméstica es, pues, la que se da entre personas unidas por lazos de consanguinidad o convivencia.

¿Qué puede hacer una mujer que recibe malos tratos de su cónyuge, pareja u otro miembro de la familia?

La mujer que haya recibido malos tratos físicos o psíquicos debe acudir a un centro médico (centro de salud, hospital o consultorio público o privado), en donde se le realizará un reconocimiento médico completo y, si fuera preciso, se le prestará la asistencia sanitaria correspondiente. El personal médico que la atienda valorará las lesiones y los daños de la agresión, haciéndolos constar en un parte médico, documento esencial para la ulterior actuación judicial.

Posteriormente, podrá denunciar los hechos en una Comisaría de Policía, en la Guardia Civil o ante el Juzgado de Guardia, aportando como prueba el parte médico emitido y todas aquellas otras pruebas que tenga del acto violento o amenazas, así como de actos violentos anteriores (fotografías, armas, informes psicológicos, denuncias anteriores, aunque las hubiera retirado, sentencias, si las tuviera, etc.).

Asimismo, la mujer puede solicitar ayuda, protección y asesoramiento, a través de los propios servicios del centro sanitario o contactando, de manera urgente, con los servicios sociales correspondientes.

En caso de que la mujer decida denunciar los hechos, la principal medida de protección que puede solicitar es la llamada Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica, establecida por la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica, y que introduce el artículo 544 ter de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

¿Qué es la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica?

La Orden de protección es una resolución judicial, que el Juzgado de Violencia sobre la Mujer ha de dictar, en el plazo máximo de 72 horas desde la presentación de la denuncia, y previa audiencia a la víctima y al agresor.

La Orden recoge las medidas de protección para la mujer víctima de violencia y, en su caso, para sus hijas e hijos, como el alejamiento del agresor, la suspensión de las comunicaciones entre ellos, o la suspensión del régimen de visitas de las y los menores con el agresor;

y las medidas de carácter civil que hayan sido solicitadas, como la guarda y custodia de los y las menores de edad, la pensión de alimentos, el régimen de visitas en su caso, el uso del domicilio familiar y otras medidas sociales. Las medidas de carácter civil ha de solicitarlas la víctima, su representante legal o el Ministerio Fiscal si existen menores.

Con la Orden de Protección se activarán las medidas sociales a las que puedan tener derecho las mujeres víctimas de violencia.

Artículo 544 ter de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

¿Cómo se puede y quién puede solicitar la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica?

La Orden de protección puede solicitarse directamente ante la Autoridad Judicial o el Ministerio Fiscal, o bien puede solicitarse ante las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Policías autonómicas y locales, las Oficinas de asistencia a las víctimas, los servicios sociales o instituciones asistenciales dependientes de las Administraciones Públicas.

La Orden de protección la puede solicitar toda víctima, con independencia de que sea española o extranjera, turista, residente o pendiente de regularización. Si se trata de una mujer extranjera sin permiso de residencia, el denunciar los actos de violencia no conlleva su expulsión inmediata de España.

Cuando se solicita ante la Policía Judicial, ésta elaborará el correspondiente atestado que acredite los hechos, imprescindible para que el proceso penal se desarrolle por la vía de los juicios rápidos. Por ello, se recomienda

siempre solicitar la Orden de protección en dependencias policiales.

La Orden la pueden pedir la víctima y sus familiares o allegados por relación de afectividad, a través de un formulario único y sencillo. El Ministerio Fiscal puede perseguir de oficio estos casos cuando tenga conocimiento de los hechos.

Artículo 544 ter de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

¿Qué duración tienen las medidas adoptadas en la Orden de protección?

Las medidas de carácter penal, adoptadas en la Orden de protección, tendrán la duración que se establezca en el procedimiento penal que se derive de la denuncia de los hechos.

Las medidas de carácter civil tienen una vigencia temporal de 30 días. Si, en este plazo, las mujeres, que decidan separarse o divorciarse del compañero o cónyuge, inician el procedimiento de separación o divorcio ante el Juzgado de Violencia sobre la Mujer, las medidas de carácter civil se prorrogarán otros 30 días a partir de la presentación de la demanda.

Artículo 544 ter de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

¿Puede una mujer denunciar los malos tratos si no tiene lesiones?

Sí. El Código Penal establece que será castigado el que golpear o maltratare de obra a otra persona sin causarle lesión. Igualmente serán castigados los que causen una amenaza, coacción, injuria o vejación injusta de carácter leve a otra persona.

En general, tanto la violencia física como la violencia psicológica, habitual o no habitual, son actos castigados en la legislación penal, con independencia de las lesiones que puedan causar.

Artículos 153, 173 y 620 del Código Penal.

¿Qué derechos se establecen para las víctimas en la nueva Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género?

Para procurar una asistencia integral a las víctimas de violencia de género, la nueva Ley regula, expresamente, una serie de derechos, así como su garantía.

Por un lado, reconoce el derecho de la víctima a recibir la información y asesoramiento adecuado a su situación personal; a la asistencia social integral, a través de los correspondientes servicios sociales; y a la asistencia jurídica gratuita en caso de insuficiencia de recursos.

Por otro lado, se reconocen derechos en materia laboral, como la reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo, la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto y la extinción del contrato de trabajo; y derechos en materia de Seguridad Social, como es que el tiempo de suspensión del contrato de trabajo se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo. Se establecen, en iguales términos, los derechos de las funcionarias públicas.

La Ley regula, asimismo, las ayudas sociales y económicas que pueden solicitar las víctimas, que serán colectivo prioritario a la hora de acceder a viviendas protegidas y a residencias públicas para mayores.

Artículos 17 a 28 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

¿Qué puede hacer una mujer víctima de violencia que carece de recursos para pagar el procedimiento judicial?

Se garantiza por la Ley el derecho a la asistencia jurídica gratuita a las mujeres víctimas de violencia de género que acrediten insuficiencia de recursos para litigar, en los términos previstos en la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita, para todos los procesos y procedimientos administrativos que tengan causa directa o indirecta en la violencia padecida. La Ley garantiza a las mujeres víctimas de violencia una misma dirección letrada, que asumirá su defensa en todos los procesos.

Artículo 20 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

¿Existen Juzgados especializados en materia de violencia de género?

Sí, para una mejor tutela judicial, se han creado los nuevos Juzgados de Violencia sobre la Mujer como órganos judiciales especializados dentro de la jurisdicción penal, pero que tienen, también, competencias civiles, en determinados asuntos relacionados con la víctima (*conocerían, por ejemplo, del proceso de separación o divorcio*), y que adoptarán las necesarias medidas de protección y de seguridad de la víctima, a quién se le garantiza y protege su intimidad.

Así, en todos los procesos relacionados con la violencia de género, el Juez o la Jueza deberá analizar la situación de

riesgo de la víctima y, en base a ello, adoptará la correspondiente medida de protección, debiendo dictar una resolución expresa sobre su procedencia.

Entre otras medidas, el Juez o la Jueza podrá acordar la salida del inculcado del domicilio familiar, el alejamiento de la víctima, la suspensión de las comunicaciones entre ellos, o la suspensión de la patria potestad, custodia o régimen de visitas para el inculcado.

Artículos 43 y siguientes de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

¿Qué debe hacer una mujer en caso de violación?

Debe acudir inmediatamente, sin lavarse ni cambiarse de ropa, al servicio de ginecología de un centro médico, en donde se le realizará un examen médico y se le dará tratamiento inmediato para las posibles lesiones físicas y psíquicas. El informe médico, junto con la ropa, constituyen un importante medio de prueba una vez que la denuncia por violación está en los Tribunales.

Asimismo, se deben denunciar los hechos en la Comisaría de Policía, en la Guardia Civil o Juzgado de Guardia correspondiente, aportando todos los datos posibles sobre el agresor.

¿Existe violación si el que fuerza el acto es el cónyuge o la pareja?

Sí. Existe agresión sexual siempre que se atente contra la libertad sexual de otra persona, con violencia o intimidación, independientemente de que el agresor sea el cónyuge o pareja de la víctima.

Artículos 178 y siguientes del Código Penal.

“El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica”.

Constitución Española: artículo 32.1

“1. Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.

2. Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad.

3. Los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en que legalmente proceda.

4. Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos”.

Constitución Española: artículo 39

¿Pueden contraer matrimonio las personas del mismo sexo?

Sí, y el matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos cuando ambos contrayentes sean del mismo o de diferente sexo.

Artículo 44 del Código Civil.

Dentro del matrimonio, ¿tiene la mujer alguna obligación específica?

No. Los cónyuges son iguales en derechos y en deberes. Ambos deben respetarse, ayudarse, vivir juntos, guardarse fidelidad, socorrerse mutuamente y actuar en interés de la familia. Deberán, además, compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo.

Artículos 66, 67 y 68 del Código Civil.

¿Qué es el régimen económico matrimonial?

Son las normas que regulan los bienes y rentas adquiridas por los cónyuges desde la celebración del matrimonio. La Ley contempla tres sistemas distintos por los que pueden regularse los bienes del matrimonio: sociedad de gananciales, separación de bienes y participación. Los cónyuges pueden elegir, en cualquier momento, anterior o posterior al matrimonio, cualquiera de estas tres modalidades, y, también, hacer otros pactos sobre sus bienes. Si no hay pacto acerca del régimen económico matrimonial, o si éste fuera ineficaz, regirá la sociedad de gananciales.

Hay que tener en cuenta que, en Aragón, Baleares, Cataluña, Navarra y Vizcaya hay regímenes de Derecho foral o especial.

Artículos 1315 y siguientes del Código Civil.

¿Qué son los bienes gananciales?

Con carácter general, son bienes gananciales: los bienes obtenidos por el trabajo o la industria de cualquiera de los cónyuges; los frutos, rentas o intereses que produzcan tanto los bienes privativos como

los gananciales; las empresas, establecimientos o negocios creados, durante la vigencia de la sociedad de gananciales, por uno cualquiera de los cónyuges; los bienes adquiridos a título oneroso a costa del caudal común, bien se adquieran para la comunidad o para uno solo de los esposos; y los bienes adquiridos por derecho de retracto de carácter ganancial, aún cuando lo fueran con fondos privativos, en cuyo caso la sociedad será deudora del cónyuge por el valor satisfecho.

Artículo 1347 del Código Civil.

¿A quién pertenecen los bienes adquiridos durante el matrimonio en la sociedad de gananciales?

A ambos cónyuges. En la sociedad de gananciales, los cónyuges son propietarios en común de las ganancias o beneficios obtenidos indistintamente por cualquiera de ellos, y ese patrimonio ganancial les será atribuido por mitad al disolverse aquélla.

Artículo 1344 del Código Civil.

Un cónyuge, que contrae matrimonio en régimen de sociedad de gananciales, ¿puede ser titular de bienes que no pertenezcan a dicha sociedad y no sean, por tanto, comunes?

Sí. Hay una serie de bienes que tienen carácter privativo, esto es, que pertenecen, exclusivamente, a uno de los cónyuges. Esos bienes, entre otros, son: los que pertenecieran a cada uno antes de contraer matrimonio; los adquiridos por cada uno de los cónyuges, individualmente, por medio de donación o herencia; los adquiridos a costa o en sustitución de bienes privativos; las ropas y objetos de uso personal que no sean de extraordinario

valor; los instrumentos necesarios para el ejercicio de la profesión u oficio; los bienes adquiridos por derecho de retracto de uno solo de los cónyuges; los bienes y derechos patrimoniales inherentes a la persona y los no transmisibles “*inter vivos*”; y el resarcimiento de daños y perjuicios causados a uno de los cónyuges o a sus bienes privativos.

Artículo 1346 del Código Civil.

¿Es necesario que haya alguna causa para que se pueda solicitar la separación y/o el divorcio?

No. No es necesario que exista ninguna causa para solicitar el fin del matrimonio. Cualquiera de los cónyuges puede decidir que quiere terminar con el matrimonio y lo puede hacer a través de un procedimiento de separación o de divorcio.

Artículo 81 y 86 del Código Civil.

¿Qué requisitos se han de cumplir para solicitar la separación y/o el divorcio?

Puede solicitarse por uno solo de los cónyuges, con o sin el consentimiento del otro, una vez que hayan transcurrido tres meses desde la celebración del matrimonio. No será necesario el transcurso de este plazo para la interposición de la demanda cuando se acredite la existencia de un riesgo para la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral o libertad e indemnidad sexual del cónyuge demandante o de los/las hijos/as de ambos o de cualquiera de los miembros del matrimonio. Es decir, cuando exista violencia, puede solicitarse la separación o el divorcio desde el mismo día de la celebración del matrimonio.

¿Para la separación matrimonial o el divorcio es necesario tener abogada/o y procurador/a?

La separación matrimonial judicial y el divorcio se establecen en una sentencia judicial que emite un Juzgado, en un procedimiento, donde las partes han de acudir siempre asistidas de abogada o abogado y representadas por una procuradora o un procurador.

En el supuesto de que la separación o el divorcio sea de mutuo acuerdo, las partes pueden tener los mismos profesionales, esto es, una misma defensa letrada y la misma representación de procuradora o procurador.

¿Qué puede hacer una mujer que quiere separarse o divorciarse y no dispone de dinero para pagar el procedimiento judicial?

Puede solicitar abogada o abogado y procuradora o procurador del turno de oficio y obtener el beneficio de la justicia gratuita, si los ingresos y recursos de la familia, en cómputo anual, no superan el doble del salario mínimo interprofesional vigente. Los medios económicos podrán, sin embargo, ser valorados, individualmente, cuando se acredite la existencia de intereses familiares contrapuestos en el litigio para quien se solicita la asistencia.

En atención a circunstancias familiares especiales, número de hijas, hijos o familiares a su cargo, estado de salud, obligaciones económicas, costes derivados de la iniciación del proceso, u otras análogas, se podrá obtener, excepcionalmente, el beneficio de justicia gratuita si se supera este tope sin alcanzar el cuádruplo del salario mínimo interprofesional.

El hecho de ser propietario/a de la vivienda en que se reside, siempre que ésta no sea de lujo, no supone impedimento para el reconocimiento del beneficio de justicia gratuita.

Artículos 3, 4 y 5 de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita.

¿Dónde se debe solicitar abogada o abogado y procuradora o procurador del turno de oficio?

Las solicitudes de asistencia jurídica gratuita se presentarán ante los Servicios de orientación jurídica del Colegio de Abogados del lugar en que se halle el Juzgado o Tribunal que deba conocer del proceso principal, o bien ante el Juzgado del domicilio de la persona solicitante si el proceso no se hubiera iniciado.

Cuando la persona interesada fundamente su pretensión, en las circunstancias excepcionales previstas en la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita para obtener el reconocimiento del derecho, la solicitud se presentará, directamente, ante la Comisión de Asistencia Jurídica Gratuita.

Artículo 9 del Real Decreto 996/2003, de 25 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Asistencia Jurídica Gratuita.

¿Quién se queda con las hijas o los hijos menores en caso de separación o divorcio de los progenitores?

Si la separación o el divorcio es de mutuo acuerdo, la decisión la toman los progenitores, con la aprobación del Juez o Jueza competente; de no existir acuerdo, la decisión la tomará el Juez o la Jueza, siempre en beneficio de los hijos o las hijas, tras oírles si tuvieran sufi-

ciente juicio y siempre a los mayores de 12 años, procurando, en cualquier caso, no separar a las hermanas o hermanos.

Asimismo, se establecerá un régimen de comunicación y estancia de las hijas y los hijos menores con el progenitor con el que no convivan, que, también, deberá ser determinado teniendo en cuenta los intereses de las y los menores.

Artículo 159 del Código Civil.

¿Quién se queda en el domicilio conyugal en caso de separación o divorcio?

Si la separación o el divorcio es de mutuo acuerdo, la decisión la toman los cónyuges, con la aprobación del Juez o Jueza competente; de no existir acuerdo, el Juez o la Jueza adjudicará el uso del domicilio a los hijos y las hijas y al cónyuge en cuya compañía se queden. Si no hubiera hijos o hijas, la adjudicación se hará al cónyuge con mayor necesidad de protección.

Artículo 96 del Código Civil.

¿En caso de separación o divorcio, tiene la mujer derecho a pensión compensatoria?

Sí, el cónyuge al que la separación o el divorcio produzca un desequilibrio económico, en relación con la posición del otro, que implique un empeoramiento en su situación anterior en el matrimonio, tendrá derecho a una compensación que podrá consistir en una pensión temporal o por tiempo indefinido, o en una prestación única, según se determine en el convenio regulador o en la sentencia.

Para determinar el derecho de la mujer separada y/o divorciada a recibir una pensión compensatoria, se tienen en cuenta, entre otras, las siguientes circunstancias: los acuerdos tomados entre los cónyuges, la edad, el estado de salud, la cualificación profesional, las probabilidades de encontrar un empleo, la dedicación tanto pasada como futura a la familia, la colaboración laboral en las actividades del otro cónyuge, la duración de la convivencia conyugal, los medios económicos y necesidades de ambos, la pérdida eventual de un derecho de pensión, y cualquier otra circunstancia relevante.

Esta pensión compensatoria podrá sustituirse por una renta vitalicia, por el usufructo de determinados bienes o por la entrega de un capital en bienes o en dinero.

Artículos 97 y 99 del Código Civil.

¿Qué es la guarda y custodia compartida?

En la nueva regulación de los efectos de la separación matrimonial y el divorcio, aprobada por la Ley 15/2005, de 8 de julio, se establece la figura de la custodia compartida, es decir, un reparto del tiempo de convivencia de las y los hijos menores con cada progenitor.

La custodia compartida podrá ser propuesta por los progenitores, en convenio regulador, y deberá ser aprobada por el Juez o la Jueza fundamentando su resolución. En todo caso, el Juez o la Jueza, antes de acordar el régimen de guarda y custodia, deberá recabar informes del Ministerio Fiscal, y oír a los y las menores que tengan suficiente juicio cuando se estime necesario, valorar las alegaciones de las partes y la prueba practicada, así como la relación que los progenitores manten-

gan entre sí y con sus hijos e hijas para determinar su idoneidad con el régimen de guarda.

En ningún caso se acordará la guarda y custodia compartida si existen indicios de violencia doméstica.

Excepcionalmente, aun cuando no haya acuerdo entre los progenitores sobre la guarda y custodia de las y los menores, el Juez o la Jueza, a instancia de una de las partes, con informe favorable del Ministerio Fiscal, podrá acordar la guarda y custodia compartida fundamentándola en que sólo de esta forma se protege adecuadamente el interés superior del menor o la menor.

No obstante lo anterior, el Juez o la Jueza, antes de adoptar alguna de las decisiones a que hemos hecho referencia anteriormente, de oficio o a instancia de parte, podrá recabar dictamen de especialistas debidamente cualificados, relativo a la idoneidad del modo de ejercicio de la patria potestad y del régimen de custodia de los y las menores.

Artículo 92 del Código Civil.

¿Qué derechos tienen los hijos y las hijas?

Los hijos e hijas habidos dentro o fuera del matrimonio tienen los mismos derechos, esto es, a vivir con sus progenitores y/o a relacionarse con ellos, a recibir alimentos, a una educación y formación integral, a vestido y asistencia médica.

En caso de no convivencia con alguno de los progenitores, por separación o divorcio, los hijos e hijas menores de edad y mayores, dependientes económicamente de sus progenitores, tienen derecho a una pensión de alimentos del progenitor con el que no convivan, y a un régimen de comunicación, visitas y vacaciones para estar con él.

La cuantía de la pensión de alimentos dependerá de los ingresos del obligado a pagarla y de las necesidades de quien la recibe, teniendo en cuenta que dicha cuantía ha de cubrir los gastos de alimentación, vestido, habitación, educación, sanidad, ocio, y cualquier otro que se considere necesario para el adecuado desarrollo del/la menor.

Artículos 110, 143, 146, 154 y 160 del Código Civil.

¿Qué ocurre con la pensión de alimentos de los hijos e hijas cuando llegan a la mayoría de edad?

La obligación de alimentos de las hijas e hijos mayores de edad subsiste cuando éste no haya terminado su formación por causas que no le sean imputables y carezca de ingresos propios, siempre que el obligado a darlos disponga de medios económicos para satisfacerlos.

La obligación de alimentos cesará cuando el hijo o la hija tenga medios propios de vida, o cuando estando capacitado para realizar trabajos no trabaje por voluntad propia.

Artículo 93, 142 y 152 del Código Civil.

¿Qué se puede hacer en caso de que el obligado a pasar alimentos no cumpla?

Solicitar la ejecución de la sentencia o resolución donde esté establecida la pensión, para exigir judicialmente el cumplimiento del pago de la pensión.

Constituye, además, un delito no pagar la pensión establecida, en convenio judicialmente aprobado o en resolución judicial, durante dos meses consecutivos o cuatro alternos.

Artículo 18 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y artículo 227 del Código Penal.

¿Hay obligación de respetar el régimen de visitas si el obligado no paga la pensión de alimentos?

El derecho de los progenitores a relacionarse con sus hijos e hijas es independiente de la obligación de alimentos. Ambos progenitores, aunque no ejerzan la patria potestad, tienen el derecho de relacionarse con sus hijos e hijas menores, excepto con los adoptados por otro o conforme a lo dispuesto en resolución judicial.

Los hijos e hijas menores tienen derecho a relacionarse con sus progenitores, y estando establecido un régimen de visitas y vacaciones aprobado por una resolución judicial, cualquiera de las partes puede pedir su cumplimiento.

Los incumplimientos del régimen de visitas no son excusa para el impago de pensiones, y pueden tener consecuencias como la pérdida del derecho de visitas y comunicación con las y los menores o la pérdida, en su caso, de la custodia de dichos menores.

Asimismo, dichos incumplimientos son castigados por el Código Penal como una falta por quebrantamiento de resolución judicial sobre guarda de menor con una pena de multa de uno a dos meses.

Artículo 160 de Código Civil y artículo 622 del Código Penal.

¿Puede una mujer obligar al padre de su hijo o hija a que lo reconozca?

Sí, interponiendo una demanda judicial de reconocimiento de paternidad junto con un principio de prueba de los hechos en que se funde. En los juicios sobre filiación será admisible la investigación de la paternidad mediante toda clase de pruebas, incluidas las biológicas. La negativa

injustificada a someterse a la prueba biológica de paternidad o maternidad permitirá al tribunal declarar la filiación reclamada, siempre que existan otros indicios de la paternidad o maternidad y la prueba de ésta no se haya obtenido por otros medios.

Artículo 767 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

¿Cómo y quién determina el orden de los apellidos de una persona?

Es la filiación la que determina los apellidos de todas las personas.

Si la filiación está determinada por ambas líneas, es decir, si se conoce quienes son la madre y el padre, éstos, de común acuerdo, pueden decidir el orden de transmisión de su respectivo primer apellido, antes de la inscripción registral. Si no se ejercita esta opción, el primer apellido es el primero del padre, y el segundo apellido, el primero de la madre.

En los supuestos de nacimiento con una sola filiación reconocida, ésta determina los apellidos pudiendo la progenitora o el progenitor que reconozca su condición de tal, establecer, al tiempo de la inscripción, el orden de los mismos.

El orden de los apellidos acordado por ambos progenitores e inscrito para el hijo o la hija primogénita registrará en las inscripciones de nacimiento posteriores de los hermanos o hermanas del mismo vínculo.

En todo caso, toda persona, al alcanzar la mayoría de edad, podrá solicitar que se altere el orden de sus apellidos.

Artículo 109 del Código Civil y artículo 55 de la Ley del Registro Civil.

“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

Constitución Española: artículo 35.1

“Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”.

Ley del Estatuto de los Trabajadores: artículo 17.1

“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla”.

Ley del Estatuto de los Trabajadores: artículo 28

“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.”

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: artículo 5.

“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.”

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: artículo 6.

¿Qué puede hacer una mujer que sea discriminada por razón de sexo en el acceso al empleo?

Puede poner los hechos en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Asimismo, puede denunciar el hecho o hechos ante el Instituto de la Mujer, del Ministerio de Igualdad, ante el Organismo de Igualdad de la Comunidad Autónoma en que haya tenido lugar la discriminación o acudir a las organizaciones sindicales o a organizaciones de mujeres que trabajen en la defensa del derecho a la igualdad. Asimismo, tiene la posibilidad de acudir a la vía judi-

cial, aconsejándole que reciba información al respecto de profesionales expertas en la materia.

¿Qué puede hacer la mujer que se sienta discriminada por razón de sexo en el trabajo?

Puede acudir al Comité de Empresa, o a las organizaciones sindicales. También, puede poner los hechos en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Asimismo, puede denunciar el hecho o hechos ante el Instituto de la Mujer, del Ministerio de Igualdad, ante el Organismo de Igualdad de la Comunidad Autónoma en que haya tenido lugar la discriminación o acudir a las organizaciones sindicales o a organizaciones de mujeres que trabajen en la defensa del derecho a la igualdad.

Toda trabajadora tiene el derecho fundamental a no ser discriminada por razón de sexo y, por lo tanto, puede acudir a la vía judicial para paralizar la conducta discriminatoria.

¿Qué se entiende por acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo?

Es acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

La trabajadora tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Artículo 4.2. e) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Artículo 7 de la Ley Orgánica para la Igualdad.

¿Qué se entiende por chantaje sexual o acoso de intercambio?

El chantaje sexual o acoso de intercambio se produce cuando se fuerza a una trabajadora o trabajador a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo.

¿Cuándo se produce el acoso ambiental?

El acoso ambiental se produce cuando una conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. Las conductas que se pueden englobar en este concepto pueden ir desde piropos, bromas “machistas” o comentarios sobre la vida privada de la trabajadora o trabajador, hasta requerimientos de tipo sexual, pudiendo ser cualquier conducta que la trabajadora o trabajador perciba como ofensiva u hostil por razón de su sexo.

¿Qué puede hacer una trabajadora acosada sexualmente?

La trabajadora que se sienta acosada no debe, en principio, abandonar su empleo, pues perdería todos sus derechos. Tiene que informar al Comité de Empresa, o a los Delegados/as Sindicales, así como buscar testigos de los hechos que corroboren su acusación. También, puede poner los hechos en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aportando las pruebas que estime pertinentes.

Puede acudir a un Centro de Información de los Derechos de la Mujer, a las Secretarías o Departamentos de la mujer de algún Sindicato, al Instituto de la Mujer o al Organismo de Igualdad de la Comunidad Autónoma correspondiente, donde la informarán del procedimiento a seguir.

Asimismo, en el caso de que la trabajadora acosada decida extinguir su contrato de trabajo tendrá derecho a ello, recibiendo la indemnización fijada para el despido improcedente, sobre la base de la obligación que tiene la empresa de garantizar la protección de las trabajadoras y trabajadores frente al acoso sexual.

Artículo 50 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¿Es necesario probar que se está siendo discriminada y/o acosada?

La mujer que considere que está siendo discriminada y/o acosada, puede acudir a los tribunales sin necesidad de aportar pruebas determinantes, pero sí indicios de que existe o ha existido la discriminación, ya que será la persona acusada, demandada, quien ha de probar la ausencia de discriminación en las medidas que adoptó y su proporcionalidad.

Artículo 13 de la Ley Orgánica para la Igualdad.

¿A qué edad se puede empezar a trabajar?

La edad mínima para acceder a un empleo es la de 16 años. Necesitan consentimiento de su madre, padre o tutor o tutora o autorización de la persona o institución que los tenga a su cargo, los y las mayores de 16 años y menores de 18 que no estén emancipados ni gocen del beneficio de la mayoría de edad. Sin embargo, se prohíbe a los y las menores de 18 años la realización de trabajo nocturno, de horas extraordinarias, así como de una serie de trabajos que pueden resultar perjudiciales para su salud y para su formación profesional y humana.

Artículos 6 y 7 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 27 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

¿El contrato de trabajo tiene que ser escrito?

No. El contrato de trabajo se puede celebrar por escrito o de palabra. Sin embargo, deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo, los contratos de trabajo a domicilio, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los contratos de inserción, así como los de las trabajadoras o los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente, constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a 4 semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.

Artículo 8.1 y 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¿Puede una trabajadora cobrar menos que un trabajador realizando un trabajo igual o de igual valor?

No. La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

En el supuesto de que la trabajadora sea discriminada por este motivo puede presentar denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el Instituto de la Mujer, el Organismo de Igualdad de la Comunidad Autónoma correspondiente, el Comité de Empresa o sus representantes sindicales, y acudir a la vía judicial.

Artículo 28 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Artículo 5 de la Ley Orgánica para la Igualdad.

Una trabajadora embarazada, ¿tiene que comunicar su estado a la empresa?

No, si el trabajo que desempeña no supone un riesgo para su salud o la del feto. En caso contrario, sí debe comunicar su embarazo para que la empresa pueda tomar las medidas de prevención necesarias con el fin de evitar dicho riesgo.

Artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

¿Tiene derecho la trabajadora embarazada a un permiso retribuido para asistir a consulta médica durante el embarazo?

Sí, previo aviso y justificación, puede ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 37.3.f) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¿Se pueden realizar los cursos de preparación al parto dentro de la jornada laboral?

Sí. La trabajadora, previo aviso y justificación, puede ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 37.3.f) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¿Qué es y cuándo se produce la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo?

Cuando una trabajadora embarazada esté expuesta a riesgos que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo. Cuando ello no fuera posible, la trabajadora deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

Si dicho cambio de puesto no resultara posible, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, permaneciendo en la misma en tanto subsista el riesgo, o hasta que dé a luz.

En esta situación, la trabajadora tiene derecho a una prestación económica de la Seguridad Social, equivalente al 100% de la base reguladora, siempre que esté afiliada y en alta en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, sin que se exija un periodo mínimo de cotización, ya que el riesgo durante el embarazo es considerado contingencia profesional.

Artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y artículos 134 y 135 de la Ley General de la Seguridad Social.

¿Qué es y cuando se produce la suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural?

Cuando una trabajadora tenga un puesto de trabajo que conlleve un riesgo para ella o para el o la lactante, la empresa adoptará las medidas oportunas para evitar la exposición a dicho riesgo. Cuando ello no sea posible, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con la lactancia.

Si dicho cambio de puesto no resultara posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, se reconoce la situación de suspensión del contrato de trabajo y el derecho a una prestación económica, en los mismos términos y condiciones que la prestación económica por riesgo durante el embarazo.

Esta situación se extinguirá en el momento en el que el o la lactante cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya incorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.

Artículo 135 bis de la Ley General de la Seguridad Social y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

¿Qué es el permiso de maternidad?

Es la situación de suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo de las trabajadoras o trabajadores, motivada por el parto, la adopción o el acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple.

¿Cuánto dura y cómo se puede distribuir el permiso de maternidad?

El permiso por maternidad, en caso de parto, tiene una duración de 16 semanas, que se disfrutan de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo.

El periodo se distribuye a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte de las otras diez semanas (hasta completar las dieciséis) total o parcialmente e ininterrumpidamente, de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

En caso de adopción o acogimiento, tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 semanas en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple a partir del segundo y tendrá efectos bien a partir de la decisión judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija nacida, adoptada o acogida, la suspensión del contrato de trabajo

tendrá una duración adicional de dos semanas más a las dieciséis establecidas.

Artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Artículo 133 bis de la Ley General de la Seguridad Social.

¿Qué ocurre en caso de fallecimiento?

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que realizara o no algún trabajo remunerado, el o la otra progenitora podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del período de suspensión.

En caso de fallecimiento del hijo o la hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

Artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

¿Qué permisos tienen los padres en los casos de nacimiento de hijas o hijos prematuros o que requieran hospitalización a continuación del parto?

En los casos de nacimiento de hijas o hijos prematuros y en aquellos que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión del contrato por maternidad podrá computarse, a instancia de la madre o del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que la o el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a conti-

nuación del parto, por un período superior a siete días, y si la hospitalización ocurre durante el periodo de permiso de dieciséis semanas de maternidad y lo es por un periodo superior a siete días, el permiso de maternidad se ampliará en tantos días como la o el nacido se encuentre hospitalizado, hasta un máximo de trece semanas adicionales.

En ambos supuestos, la madre o el padre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora al día. Asimismo, tienen derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas diarias, en este caso, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de este permiso corresponde a la trabajadora o al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o la trabajadora deberán preavisar a la empresa con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorpore a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre la empresa y la persona trabajadora, en estos casos, serán resueltas por la jurisdicción competente a través de un procedimiento urgente y de tramitación preferente.

Artículos 48.4, 37.4 bis y 6 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

¿Puede disfrutarse el permiso de maternidad a tiempo parcial?

Sí. El permiso de maternidad por parto, adopción o acogimiento puede disfrutarse, siempre ininterrumpidamente, en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. En el caso de parto, la madre no puede disfrutar del permiso a tiempo parcial durante las 6 primeras semanas posteriores al mismo, que son de descanso obligatorio.

Para que se pueda hacer uso de este permiso a tiempo parcial es imprescindible el acuerdo previo entre la empresa y la trabajadora o trabajador, alargándose su disfrute proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.

Este derecho puede ser ejercido tanto por la madre como por el padre, pudiendo utilizarse tanto simultánea como sucesivamente.

Artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¿Quién puede disfrutar de la prestación económica por maternidad?

Serán beneficiarias/os de la prestación económica por maternidad, las y los progenitores que sean trabajadoras/es por cuenta propia o por cuenta ajena a tiempo completo o parcial, si reúnen los siguientes requisitos: estar afiliada/o a la Seguridad Social; estar de alta en alguno de sus Regímenes, o en situación asimilada a la de alta; y haber cotizado los periodos que a continuación se expresan.

Edad	Período mínimo de días cotizados antes de la fecha de parto o decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.
Menor de 21	<ul style="list-style-type: none">• No se exige periodo mínimo de cotización
Entre 21 y 26	<ul style="list-style-type: none">• 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores• ó 180 días a lo largo de la vida laboral
Mayor de 26	<ul style="list-style-type: none">• 180 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores• ó 360 días a lo largo de la vida laboral

Artículos 124.1 y 133 ter de la Ley General de la Seguridad Social.

¿Qué cantidad se cobra durante el permiso de maternidad?

La cuantía de la prestación económica derivada de maternidad es del 100% de la base reguladora. Se devenga a partir del mismo día en que comienza el permiso.

Artículo 133 quater de la Ley General de la Seguridad Social.

¿Existe alguna prestación económica por maternidad en el caso de que no se reúnan los periodos de cotización exigidos?

Si. Las trabajadoras que no reúnan el periodo de cotización exigido según su edad, tendrán derecho en el caso de parto a una prestación económica durante 42 días, cuya cuantía será igual al 100 por 100 del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento.

Artículo 133 sexies y 133 septies de la Ley General de la Seguridad Social.

¿Qué es el permiso de paternidad?

Es la situación de suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo, motivada por el nacimiento de hijo/a, la adopción o el acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, a la que tienen derecho los padres en las parejas heterosexuales. Cuando las y los progenitores son del mismo sexo, sólo uno de ellos o de ellas podrá disfrutar este permiso.

Artículo 48 bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¿Quién puede disfrutar del permiso de paternidad?

En el supuesto de parto, le corresponde en exclusiva al otro progenitor.

En los casos de adopción o acogimiento corresponderá, a su elección, a uno sólo de ellos.

Artículo 48 bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¿Cuánto dura el permiso de paternidad?

En el supuesto de nacimiento, de adopción o acogimiento de un solo hijo o hija, la duración será de trece días ininterrumpidos, que unidos a los días de permiso por nacimiento, hacen un total de quince días.

En el supuesto de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple se ampliará en dos días más por cada hijo o hija nacido a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 48 bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¿Cómo se puede distribuir el permiso de paternidad?

Los trece días se pueden disfrutar durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hija o hijo de dos días, hasta que finalice el permiso de maternidad, o inmediatamente después de la finalización del mismo.

El o la trabajadora que ejercite este derecho, debe comunicárselo a la empresa con la debida antelación, en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Si este derecho no es disfrutado por quién corresponde, se pierde.

Artículo 48 bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¿Puede disfrutarse el permiso de paternidad a tiempo parcial?

Si. Puede disfrutarse en régimen de jornada completa, o parcial con un mínimo del 50% de la jornada, siempre con el previo acuerdo entre la empresa y el o la trabajadora.

Artículo 48 bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Artículo 133 decies de la Ley General de la Seguridad Social.

¿Quién puede solicitar la prestación económica por paternidad?

Para tener derecho a la prestación económica por paternidad, se exige tener acreditado un periodo de cotización mínimo de 180 días en los siete años anteriores, o 360 días a lo largo de toda su vida laboral,

con independencia de cuál sea la edad de la persona solicitante.

Artículo 133 nonies de la Ley General de la Seguridad Social.

¿Existe alguna prestación económica adicional si el parto es múltiple?

Sí. En caso de parto o adopción múltiple producidos en España, serán beneficiarias o beneficiarios de esta prestación la madre o el padre, que resida legalmente, en España, y no tenga derecho a prestaciones de esta misma naturaleza en cualquier otro régimen público de protección social.

La cuantía de esta prestación será, en función del número de hijos/as nacidos/as o adoptados/as, la siguiente:

- 2 hijos/as nacidos/as: 4 veces el salario mínimo interprofesional.
- 3 hijos/as nacidos/as: 8 veces el salario mínimo interprofesional.
- 4 y más hijos/as nacidos/as: 12 veces el salario mínimo interprofesional.

Artículos 187 y 188 de la Ley General de la Seguridad Social.

¿Existe alguna prestación económica adicional si se tienen más de dos hijos o hijas?

Sí, quienes tengan dos o más hijos/as tendrán derecho, con motivo del nacimiento o la adopción en España de un nuevo hijo/a, a una prestación económica de la Seguridad Social. Serán tenidos en cuenta, para el cómputo del tercer

o sucesivo hijo/a, todos/as los/as hijos/as, con independencia de su filiación, comunes o no comunes, que convivan en la unidad familiar y estén a cargo de los padres.

También tendrán derecho a la prestación quienes, con independencia del número de hijos/as, lleguen a tener, con motivo del nacimiento o la adopción, tres o más hijos/as.

A efecto del cómputo del número de hijos/as para ser beneficiario/a de esta prestación, los/as hijos/as afectados/as por una minusvalía igual o superior al 33 % computarán doble.

Artículo 185 de la Ley General de la Seguridad Social.

¿En qué consiste el permiso de lactancia?

Es un permiso que pueden disfrutar indistintamente cualquiera de las y los progenitores en el caso de que ambos trabajen, para la lactancia de un hijo o hija menor de 9 meses

Consiste en la ausencia de una hora diaria dentro de la jornada habitual de trabajo (ausentarse una hora) o dividirse en dos fracciones (ausentarse dos veces de media hora), dentro de la jornada habitual de trabajo. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Se puede sustituir este derecho voluntariamente, con la misma finalidad, por una reducción de la jornada en media hora (entrar o salir del puesto de trabajo media hora antes o al finalizar la jornada), o una acumulación en jornadas completas.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponde a la tra-

bajadora o trabajador, dentro de su jornada ordinaria, en los términos previstos en la negociación colectiva o con el acuerdo al que se llegue con la empresa. El trabajador/a deberá preavisar con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorpore a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre la empresa y trabajador/a, en estos casos, serán resueltas por la jurisdicción competente a través de un procedimiento urgente y de tramitación preferente.

Artículo 37.4 y 6 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

¿Qué permisos tienen el trabajador o trabajadora para el cuidado de hijas o hijos y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad?

Tanto el trabajador como la trabajadora, pueden ausentarse del trabajo dos días (cuatro si necesitan hacer un desplazamiento), con derecho a remuneración, si el o la pariente ha tenido un accidente o enfermedad graves, está hospitalizado o ha tenido una intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

Artículo 37.3.b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¿Se puede solicitar una reducción de jornada por motivos familiares?

Sí. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de 8 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que

no desempeñe una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tiene este mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, mujeres y hombres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por la misma persona necesitada de cuidado, el empresario puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponde a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Se deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorpore a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre la empresa y la persona trabajadora, en estos casos, serán resueltas por la jurisdicción competente a través de un procedimiento urgente y de tramitación preferente.

Artículo 37.5 y 6 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

¿Se puede solicitar una excedencia por motivos familiares?

Sí. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo.

También, tienen derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia puede disfrutarse de forma fraccionada y constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. No obstante, si 2 o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por la misma persona con necesidad de cuidado, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

El periodo en que la trabajadora o el trabajador permanece en situación de excedencia se computa a efectos de antigüedad y tiene derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante el primer año, también, tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En el caso de la excedencia por cuidado de hijo e hija o menores acogidos, los dos primeros años se consideran como período de cotización efectiva y en el

caso de la excedencia por motivos familiares, el primer año se considera como período de cotización efectiva, a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social.

Asimismo, el período considerado como de cotización efectiva, a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración de 30 meses si la unidad familiar de la que forma parte el o la menor, en razón de cuyo cuidado se solicita la excedencia, tiene la consideración de familia numerosa categoría general, o de 36 meses si tiene la de categoría especial.

Artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Artículo 180 de la Ley General de la Seguridad Social.

¿Qué hacer en caso de despido?

Ante un decisión empresarial de despido con la que no se está de acuerdo, se tiene un plazo de veinte días hábiles, siguientes a aquél en que se notifica, para denunciarlo ante la jurisdicción social. Es requisito imprescindible para acudir al procedimiento judicial, el intento de conciliación previa ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tanto en el acto de conciliación como en la vía judicial, las partes podrán comparecer por si mismas o conferir su representación a profesionales como procuradoras o procuradores, graduado o graduada social colegiados, abogada o abogado, o a cualquier persona que se encuentre en el pleno ejercicio de sus derechos civiles.

El órgano judicial calificará el despido como procedente, improcedente o nulo.

Artículos 18 y 63 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral.

¿Existe alguna protección adicional si el despido es por motivo del disfrute de los permisos especiales por nacimiento, adopción, y/o cuidado de menores o familiares?

Sí. El despido será nulo, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo, adopción o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados, cuando el motivo del despido sea alguno de estos supuestos:

El de las personas trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión, y el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos de lactancia o de cuidado directo de algún menor de ocho años o persona con discapacidad, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista para el cuidado de las y los menores o de familiares hasta el segundo grado de afinidad o consaguinidad.

El de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo o hija.

Artículo 108.2 de la Ley de Procedimiento Laboral.

¿Cuándo se tiene derecho a percibir prestaciones por desempleo?

Para tener derecho a las prestaciones por desempleo, la persona trabajadora debe reunir los siguientes requisitos: estar afiliado/a a la Seguridad Social y en situación de alta en alguno de sus Regímenes o en situación asimilada a la de alta; encontrarse en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada, a través de la suscripción del compromiso de actividad; tener cubierto el periodo mínimo de cotización de 360 días, dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo; y no haber cumplido la edad ordinaria de jubilación, salvo que no se tenga acreditado el periodo de cotización requerido para tener derecho a la prestación correspondiente.

Artículo 207 de la Ley General de la Seguridad Social.

¿Tiene la mujer derecho a cobrar pensión de viudedad si fallece su pareja de hecho?

Sí. Tienen derecho a recibir pensión de viudedad las parejas de hecho, que posean la certificación pública expedida por el ayuntamiento o comunidad autónoma del lugar de residencia al menos dos años antes del fallecimiento del causante, si cumplen los requisitos económicos y de cotización establecidos en las leyes.

Artículo 174 de la Ley General de la Seguridad Social.

¿Se pierde el derecho a la pensión de viudedad en caso de separación o divorcio?

No. El derecho a pensión de viudedad de las personas separadas o divorciadas judicialmente no se pierde, pero la persona superviviente tiene que cumplir los siguientes requisitos: no haber contraído nuevas nupcias o haberse establecido de nuevo en pareja de hecho, y ser acreedora en la sentencia judicial de separación o divorcio, de la pensión compensatoria a que se refiere el artículo 97 del Código Civil.

Artículo 174 de la Ley General de la Seguridad Social.

En caso de existir más de una persona con derecho a pensión de viudedad, ¿qué cuantía se cobra?

Si, habiendo mediado divorcio, hay más de una persona con derecho a cobrar pensión de viudedad, la cuantía será proporcional al tiempo vivido con la persona fallecida, garantizándose, en todo caso, el 40% a favor del cónyuge o pareja de hecho superviviente.

Artículo 174 de la Ley General de la Seguridad Social.

¿Es compatible la pensión de viudedad con la pensión del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI)?

Sí, las pensiones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) son compatibles con las pensiones de viudedad de cualquiera de los Regímenes del actual Sistema de la Seguridad Social o del Régimen de Clases Pasivas, si bien la suma de la cuantía de ambas pensiones no podrá rebasar los límites legalmente establecidos.

Artículo único de la Ley 9/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) con las pensiones de viudedad del sistema de la Seguridad Social.

“1. Se reconoce el derecho a la protección de la salud.

2. Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto”.

Constitución Española: artículo 43.1 y 2

“Son titulares del derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria todos los españoles y los ciudadanos extranjeros que tengan establecida su residencia en el territorio nacional”.

Ley General de Sanidad: artículo 1.2

¿Puede una mujer estar incluida en la cartilla sanitaria de la Seguridad Social de su compañero o compañera?

Sí, las mujeres casadas en todo caso, las separadas y/o divorciadas sólo si son acreedoras de la pensión compensatoria, y quienes no estén casadas, pero acrediten convivencia con el titular de forma ininterrumpida, como mínimo, durante el año inmediatamente anterior a la solicitud de prestación de asistencia sanitaria.

El mismo derecho tienen las y los descendientes (de cualquiera de los cónyuges), los hijos y las hijas del titular del derecho a la prestación como los de la persona que conviva maritalmente con el titular, siempre que tales hijos o hijas convivan con éste y a sus expensas, no realicen trabajo remunerado alguno, ni perciban rentas patrimonial sin pensión alguna superior al doble del IPREM, y no tengan derecho a prestación por título distinto.

Circular número 5/1985, de 18 de febrero, del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

En caso de separación o divorcio, ¿puede la mujer seguir siendo beneficiaria de la cartilla de su cónyuge?

Sí, tienen este derecho el cónyuge y los descendientes que hubieran sido beneficiarios por razón de matrimonio o filiación, con independencia de que sobrevenga separación judicial o divorcio, siempre que a la fecha de efectos de dicha separación o divorcio figurasen como beneficiarios en la cartilla de asistencia sanitaria de su cónyuge. Para continuar siendo

beneficiaria, es preciso que la mujer separada o divorciada no tenga derecho a la asistencia sanitaria por otro concepto.

En estos casos puede pedir un duplicado en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social, o en sus Centros de Atención e Información (CAISS), aportando copia de la sentencia de separación o divorcio.

¿Qué puede hacer una mujer si ha mantenido relaciones sexuales con riesgo de embarazo?

La mujer puede acudir a cualquier Centro de Salud, donde la informarán sobre el funcionamiento e indicaciones de la Píldora Anticonceptiva de Emergencia (PAE), familiarmente llamada la “píldora del día después”. Asimismo, y si la mujer lo decide, le será recetada por prescripción facultativa para su posterior adquisición en la farmacia.

En todo caso, hay que tener en cuenta, que esta píldora nunca debe utilizarse como método anticonceptivo regular, solamente en casos de emergencia.

¿Cómo se puede prevenir un embarazo?

El uso adecuado de los métodos anticonceptivos es la mejor garantía para prevenir un embarazo. Los más seguros son los siguientes: los anticonceptivos hormonales (la píldora), el preservativo, el diafragma con espermicida, el dispositivo intrauterino (DIU), la ligadura de trompas y la vasectomía.

¿En qué supuestos puede una mujer interrumpir su embarazo?

Se puede interrumpir el embarazo cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- Que sea necesario para evitar un grave peligro para la vida o la salud física o psíquica de la embarazada y así conste en un dictamen emitido con anterioridad a la intervención por personal médico de la especialidad correspondiente, distinto de aquél o aquella por quién o bajo cuya dirección se practique el aborto.

En caso de urgencia por riesgo vital para la gestante, podrá prescindirse del dictamen y del consentimiento expreso.

- Que el embarazo sea consecuencia de un hecho constitutivo de violación, siempre que el aborto se practique dentro de las 12 primeras semanas de gestación y que el mencionado hecho hubiese sido denunciado.

- Que se presuma que el feto habrá de nacer con graves taras físicas o psíquicas, siempre que el aborto se practique dentro de las 22 primeras semanas de gestación y que el dictamen, expresado con anterioridad a la práctica del aborto, sea emitido por dos especialistas de centro o establecimiento sanitario, público o privado, acreditado al efecto, y distintos de aquél por quien o bajo cuya dirección se practique el aborto.

Es necesario, además de que concurren cualquiera de estas tres circunstancias, que el aborto sea practicado por personal médico, o bajo su dirección, en centro o establecimiento sanitario, público o privado, acreditado y con consentimiento expreso de la mujer embarazada.

Artículo 417 bis del Código Penal de 1973, vigente en virtud de la Disposición derogatoria única de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

¿Qué puede hacer una mujer ante una posible interrupción del embarazo?

Debe acudir en demanda de asesoramiento a algún Centro de Salud, Ambulatorio, Hospital, Centro de Planificación Familiar o Centro de Información de los Derechos de la Mujer, en donde le facilitarán información acerca de las consecuencias jurídicas, médicas, psicológicas y sociales de la interrupción del embara-

zo, y sobre las exigencias, requisitos y trámites para poderlo llevar a cabo. Asimismo le facilitarán la lista de centros acreditados para realizar la interrupción.

¿Puede acudir una persona menor de edad a un Centro de Planificación Familiar?

Sí. Las y los menores de edad pueden acudir para asesorarse a los Centros jóvenes de anticoncepción y sexualidad, a los Centros de Salud, a los Centros de Planificación Familiar o a los lugares destinados a información juvenil. En ningún caso se requiere la autorización previa de la madre, padre, tutor o tutora, ni el acudir acompañado por éstos.

- *Teléfono gratuito de información 24 horas para la mujer: 900 19 10 10.*
- *Teléfono específico para mujeres sordas: 900 152 152.*
- *Centro de Información de los Derechos de la Mujer:*

Madrid: C/ Génova 11, 1º derecha
28004 Madrid
Teléfonos: 91 700 19 10 y 91 700 19 18
Fax: 91 700 19 21



Catálogo general de publicaciones oficiales
<http://www.060.es>
Edita: Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad)
c/ Condesa de Venadito, 34
28027 Madrid
inmujer@migualdad.es
www.migualdad.es/mujer
6ª edición, 2008.
Depósito Legal: M-48661-2008
NIPO: 803-08-083-X
Imprime: A.G. Grupo, S.A.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

SECRETARIA
GENERAL
DE POLITICAS
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER