

EL PROGRESIVO EMPODERAMIENTO DE LA *MULIER* FRENTE A LA
VIOLENCIA DE GÉNERO Y LAS DESIGUALDADES

The progressive empowerment of the mulier against gender violence and inequalities

Elisa Muñoz Catalán

elisa.munoz@unir.net

Universidad Internacional de La Rioja - España

Recibido: 10-12-2019

Aceptado: 17-05-2020

Resumen

Con la realización del presente trabajo, pretendemos ofrecer un análisis jurídico de la legislación estatal vigente en materia de igualdad de género y no discriminación, las últimas reformas en Comunidades Autónomas como Andalucía, y los posibles retos, por tratarse de un derecho humano y fundamental. Se ha reparado en aquellos ámbitos donde se manifiestan las desigualdades entre hombre y mujer, y en los problemas que subyacen a los supuestos de violencia de género. Así como se ha profundizado en el papel que tradicionalmente ha desempeñado la mujer en la Historia, especialmente la mujer romana -*mulier*, *uxor* o *materfamilias*-, y su progresivo empoderamiento. Por tanto, abordar la necesaria igualdad de género puede resultar un punto de partida para futuros planes y políticas activas que ayuden a superar las trabas que aún existen.

Palabras clave: igualdad de género; discriminación; *mulier*; empoderamiento.

Abstract

With the completion of this work, we intend to offer a legal analysis of current state legislation on gender equality and non-discrimination, the latest reforms in Autonomous Communities such as Andalusia and possible challenges, as it is a human and fundamental right. Especially observed are those areas where inequalities between men and women are manifested, and in the problems underlying the assumptions of gender violence. As well as the role that women have traditionally played in History, especially Roman women -*mulier*, *uxor* or *materfamilias*-, and their progressive empowerment have been deepened. Therefore, addressing the necessary gender equality can be a starting point for future plans and active policies that help to overcome the obstacles that still exist.

Keywords: gender equality; discrimination; *mulier*; empowerment.

1. Introducción

Con la realización de la presente investigación, vamos a realizar un análisis jurídico de la legislación estatal hoy vigente en materia de igualdad, aportando al efecto datos concretos de aquellos casos donde resultan más palpables las posibles desigualdades sociales entre hombre y mujer, así como hemos reparado, desde una perspectiva histórico-evolutiva, sobre el papel que tradicionalmente ha desempeñado la mujer a lo largo de la Historia, especialmente la evolución de la mujer romana - *mulier, uxor o materfamilias*-, y su progresivo empoderamiento en la sociedad.

En este sentido, entendemos que un estudio que profundice en la normativa actual sobre igualdad, para poder ser práctico y de alguna manera invite a la reflexión jurídica, social y al cambio de mentalidad, merece una especial atención si tenemos en cuenta los frecuentes casos de violencia de género de los que, a diario, tenemos noticia tras más de quince años de la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (*en adelante, LO 1/2004*). Pues, de alguna manera, nos ponen de manifiesto las deficiencias de nuestro sistema vigente ya ofrecidas por los expertos y que seguidamente concretamos (Ramos Hernández *et al.*, 2017; Figueruelo Burrieza, citado por Ramos Hernández *et al.*, 2017: 33-46).

Y, todo ello, a pesar de los grandes esfuerzos que en los últimos años se han venido realizando desde la aprobación, a nivel nacional, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (*en adelante, ley de igualdad y LO 3/2007*) (Giles *et al.*, 2008). Y en Comunidades Autónomas (*en adelante, CCAA*)-como por ejemplo el reciente caso de Andalucía-, con la aprobación de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (*en adelante, ley de igualdad andaluza y Ley 9/2018*), y la Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género (*en adelante, Ley 7/2018*).

Por tanto, mediante una metodología basada en la revisión bibliográfica y en análisis legislativo y de datos estadísticos oficiales, abordaremos la necesaria igualdad de género, los problemas que subyacen a los supuestos de violencia de género y el papel de la mujer durante siglos hasta el progresivo empoderamiento en aras a tratar de conseguir una sociedad más igualitaria y justa, pues ello puede resultar un punto de partida para futuros planes de igualdad, políticas activas y nuevas oportunidades de superar las trabas que aún hoy existen en la sociedad española (Merino Obregón, 2019: 9-27).

Bajo las premisas expuestas, partiremos de las funciones que tradicionalmente ha desempeñado la mujer, así como los logros obtenidos en distintas esferas, pues ello nos puede ayudar a entender mejor los progresos conseguidos en materia de igualdad y lo que aún queda por hacer. En este punto, analizaremos la aplicación de la LO 3/2007, su eficacia, así como ofreceremos los últimos

datos estadísticos de violencia de género (Sala Franco *et al.*, 2008), pues consideramos que es uno de los ámbitos en los que más se debe trabajar y en el que quizás peores datos existen, para acabar con una breve referencia a la aprobación de normativas recientes en materia de igualdad de género y no discriminación por razón de sexo, como es el caso de Andalucía.

2. Hacia una igualdad real y efectiva tras trece años de la aprobación de la LO 3/2007

2.1. Antecedentes

Como aparece expresamente en diversas Exposiciones de Motivo de leyes autonómicas, como en Andalucía, desde la aprobación de la Constitución Española de 1978 (*en adelante, CE*), nuestro país ha experimentado un cambio sin precedentes en su estructura económica y social que implica profundamente a la ciudadanía, que se ha convertido en titular y protagonista de un conjunto de derechos democráticos fundamentales, uno de los cuales es indudablemente el derecho a la igualdad.

En el artículo 14, nuestra CE establece que la población española es igual 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. El artículo 9.2, por su parte, dispone que es a los poderes públicos a quienes corresponde: “Promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”. Partimos, pues, de lo dispuesto en el artículo 14 de nuestra Constitución española de 1978 por el que se proclama el derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y principio universal como toma como punto de referencia la propia Exposición de Motivos de la LO 3/2007.

A nivel internacional, la igualdad es un derecho universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, además de ser un principio estrechamente vinculado a las sociedades actuales. Entre dichos textos, destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983, y los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

Igualmente, la igualdad se configura para la Unión Europea como un principio fundamental. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. Es, en definitiva, uno de los valores de más importantes de la democracia, en los que se fundamenta este texto legal, y que va más allá del reconocimiento de la igualdad “formal” (recogido en las leyes) pues pretende avanzar hacia la verdadera

efectividad de un principio que, tal y como reconocía la propia Ley en el año 2007, se trata de una tarea pendiente puesto que, actualmente, subsisten obstáculos que impiden alcanzar la igualdad real.

Para alcanzar este objetivo, cabe incidir en el Informe-balance sobre los dos años de aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de 4 de marzo de 2009 elaborado por el Ministerio de Igualdad¹, así como los que se han publicado posteriormente, tales como el Informe Periódico 2012-2013 y principales actuaciones 2014-2015, de 18 de noviembre de 2015, pues estos documentos muestran los logros obtenidos en poco tiempo por esta normativa en materia de igualdad y no discriminación, así como los retos a los que todavía debemos hacer frente y que han venido siendo contemplados por la doctrina en los últimos años (Ventura *et al.*, 2018).

2.2. Principios rectores de las políticas de igualdad

Desde que se aprobara la mencionada LO 3/2007, el Ministerio de Igualdad ha basado sus políticas de igualdad en dos principios generales: el primero, contribuir a eliminar la desigualdad entre las mujeres y los hombres; el segundo, crear las bases para un nuevo modelo de cohesión social.

En sentido, las políticas de igualdad implementadas para ello responden a una serie de estrategias básicas que abarcan los siguientes ámbitos de actuación:

- a) La cohesión social como instrumento para evitar la desigualdad entre mujeres y hombres (Fabregat, 2008): La situación social de las mujeres y los hombres viene determinada por un sistema global que regula las relaciones entre ambos y marca las diferencias, el sistema de género; el origen del sistema de género es la división sexual del trabajo. A pesar de que las mujeres se han ido incorporando al ámbito público no ha cambiado la estructura básica de la sociedad moderna y, en general, sigue existiendo un gran déficit masculino de incorporación al ámbito privado.
- b) La igualdad de oportunidades: Esta estrategia busca el acceso de las mujeres al mundo público y su objetivo son las personas, independientemente del género. Además, intentan aumentar la presencia de las mujeres.
- c) La acción positiva, que pretende el reequilibrio entre mujeres y hombres en el mundo público.
- d) Finalmente, la estrategia de cambios estructurales propone la reorganización del modelo dicotómico de la sociedad moderna. Su objetivo es que la presencia de las mujeres sea asumida

¹ Aunque en el siguiente apartado lo analizamos con más, nos remitimos al texto completo: Informe-Balance de los dos años de aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Gobierno de España, Ministerio de Igualdad. 2009. Disponible en: https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/amada_traba/informe_balance.pdf [15/04/2020].

por toda la sociedad y que se supere la división sexual del trabajo tradicional, incorporando a los hombres a los roles antes definidos como femeninos.

Estas estrategias se entienden necesarias y se articulan entre sí y no existe, pues, una jerarquía entre ellas. Es por ello que, en la aplicación de la ley de igualdad durante estos doce años desde su aprobación, se ha tratado siempre de buscar la ejecución de programas y medidas que se enmarquen en estos principios. Al mismo tiempo, desde los distintos Gobiernos, se ha propuesto continuar impulsando la transversalidad y su importancia como principio rector de las políticas de género.

2.3. Colectivo de mujeres con especiales dificultades y su integración

La Ley Orgánica 3/2007, presta una especial atención a aquellos colectivos más vulnerables sujetos a doble discriminación, como son: las que pertenecen a minorías, las mujeres inmigrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mayores, las viudas, y las víctimas de violencia de género, posibilitando la adopción de las denominadas “medidas de acción positiva” (Puleo, 2008).

En el antes referido Informe-balance sobre los dos años de aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de 4 de marzo de 2009², que tomamos como punto de partida por ser el primero, se afirma que se han articulado diferentes actuaciones y programas dirigidos específicamente a estos colectivos y que hoy continúan, entre los que cabe destacar:

a) En primer lugar, el Programa de integración social y laboral de mujeres gitanas, llevado a cabo por el Instituto de la Mujer en colaboración con la fundación secretariado gitano. Sobre este particular cabe destacar cómo, desde el año 2008, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades trabaja con un firme compromiso contra los estereotipos, prejuicios y discriminaciones que sufren estas mujeres, reconociéndoles protagonistas de su cambio y colaborando con las entidades y asociaciones en la que están representadas. Concretando lo anterior, se puede afirmar que el hoy vigente “Programa SARA-Mujeres pertenecientes a minorías étnicas”, engloba distintas actuaciones que se integran en un itinerario que promueve su inserción social y laboral y que tiene en cuenta las especificidades de las mujeres de etnia gitana, fomentando su autoestima y su autonomía y sensibilizando a su entorno familiar y social en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, se incide en facilitarles una mayor formación y cualificación frente al empleo mediante información, motivación y asesoramiento y de la formación para el empleo.

² Informe-Balance de los dos años de aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Gobierno de España, Ministerio de Igualdad. 2009. Disponible en: https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/amada_traba/informe_balance.pdf [15/04/2020].

b) Asimismo, sobresale el Plan de acción para las mujeres con discapacidad que incluyó dos tipos de medidas: Medidas de acción positiva, para reducir las desigualdades entre hombres y mujeres con discapacidad; y medidas transversales, aplicadas tanto a las políticas de carácter general como en las de carácter sectorial. En este sentido, se conforma como herramienta estratégica para impulsar sistemáticamente las políticas públicas de género y discapacidad; dado que la situación de discriminación y exclusión de las mujeres y niñas con discapacidad, así como la de las mujeres cuidadoras de personas con discapacidad, sigue siendo en nuestro país un problema de primer orden que exige la adopción de medidas específicas que incidan sobre las causas reales que le dan origen. El II Plan Integral de Acción de Mujeres con Discapacidad 2013-2016 vino a dar continuidad al trabajo ya iniciado en 2005 con el I Plan Integral de Acción del CERMI, introduciendo, por un lado, una serie de mejoras, que son fruto del aprendizaje de los últimos años, así como objetivos y medidas que dan continuidad a las que en su día fueron incluidas en el I Plan y acciones novedosas en aras a dar respuesta a realidades no tenidas en cuenta anteriormente, o que no fueron consideradas prioritarias.

c) En tercer lugar, el Plan estratégico de ciudadanía e integración 2007-2010 (PECI) desarrollado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración y, aprobado por acuerdo del Consejo de ministros de 16 de febrero de 2007, desarrolló una doble estrategia: Incorporar el enfoque de género incluyéndolo transversalmente en todo el plan y en los ejes y medidas considerados en el mismo, y establecer medidas específicas de intervención dirigidas a mujeres inmigrantes, encaminadas a garantizar y equilibrar su participación y a corregir las situaciones. Concretando lo anterior, cabe resaltar que uno de los principios básicos en los que se apoya dicho Plan es que el éxito de la integración de los inmigrantes que residen legalmente y de sus descendientes constituye un aspecto esencial de la gestión de las migraciones y, al mismo tiempo, la política de inmigración puede contribuir al éxito de la política de integración. Resultando crucial que los Estados miembros mantengan y sigan desarrollando unas sociedades en las que los recién llegados se sientan bienvenidos, que se definan por un espíritu de entendimiento y ajuste mutuos, y en las que todos los residentes -nuevos y viejos- tengan unas expectativas claras.

d) Por último, el Plan integral contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual, aprobado por Consejo de Ministros el 12 de diciembre de 2008. El mismo parte de cómo la trata de seres humanos, especialmente de mujeres y de niñas por ser sus principales víctimas, es un fenómeno de preocupantes dimensiones que constituye una de las más escandalosas y sangrantes formas de reducción del ser humano a simple mercancía y representa una de las violaciones más graves de los derechos humanos. Este Plan pretendió ser el primer instrumento de planificación, de carácter integral, en la Lucha contra la Trata de Seres Humanos con fines de Explotación Sexual en España, articulando una serie de medidas conjuntas para luchar de manera eficaz contra la trata de seres humanos; para ello, se aborda el fenómeno de la explotación sexual, con especial incidencia en mujeres y niñas, modalidad que según reconoce

Naciones Unidas, constituye, con gran diferencia, el tipo de explotación más frecuente asociado a la trata, especialmente en los países de Europa Occidental, América del Norte y algunas regiones de Asia.

Posteriormente, se aprobó el Informe Periódico 2012-2013 y principales actuaciones 2014-2015, de 18 de noviembre de 2015³, cuyo objetivo principal fue realizar un seguimiento de las actuaciones contempladas en el Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades, previsto en el artículo 17 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y mostrar las actuaciones llevadas a cabo por la Administración General del Estado y los Organismos públicos vinculados o dependientes de ella, relacionadas con la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y, en particular, sobre la puesta en práctica y desarrollo de las previsiones de sus títulos II, III y V que, por razón de la materia, afectasen de manera específica a los distintos departamentos ministeriales. Como resultado de dicho Informe, se pueden extraer las siguientes conclusiones generales:

- a) Durante el período considerado, a pesar de la difícil situación económica y social derivada de la crisis que padeció España, las políticas de igualdad de oportunidades siguieron ocupando un lugar central en la acción de Gobierno.
- b) La progresiva introducción del principio de transversalidad en la actividad pública y administrativa, implicó que todos los sectores de actuación se convirtieran en potenciales herramientas para alcanzar objetivos en materia de igualdad.
- c) Junto a la transversalidad, la planificación fue otro de los elementos fundamentales a la hora de ajustar la actuación administrativa a las necesidades reales de la sociedad.
- d) En el mismo Informe se recuerda que, tras dicho periodo, quedaba mucho por hacer pero destacaba cómo “las estadísticas de género” habían ya alcanzado en nuestro país un desarrollo impensable tan sólo hace unos cuantos años. Un desarrollo que nos permitió realizar diagnósticos ajustados y, en consecuencia, planificar mejor las acciones.
- e) Para acabar, merece especial atención el papel central que ejercieron los Planes Estratégicos, como herramientas de priorización, periodificación y delimitación de todas las medidas que el Gobierno, en las materias que sean competencia del Estado, han de contribuir a alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

³ Informe Periódico 2012-2013 y principales actuaciones 2014-2015, de 18 de noviembre de 2015. Gobierno de España, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. 2015. Disponible en: http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaPlanificacionEvaluacion/docs/InformePeriodico/Informe_Periodico_LOIEMH_2012_2013.pdf [25/04/2020].

2.4. El Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 y posibles retos

El 12 de mayo de 2009, el Comité de Ministros del Consejo de Europa proclamó la llamada Declaración de Madrid con el título “Convirtiendo la igualdad de género en una realidad”. En dicha declaración el Comité de Ministros del Consejo de Europa manifestaba que la igualdad de género es parte integrante de los derechos humanos y es un requisito fundamental de la democracia, así como reconocía expresamente que: “El estatus legal de las mujeres ha mejorado con el tiempo, pero, pasados veinte años desde la Declaración sobre la igualdad de mujeres y hombres (Consejo de Europa, 1988), todavía es un reto para los Estados miembros salvar la distancia entre la igualdad legal y la real”. Por lo que se consideraba que una auténtica democracia debe aprovechar las competencias, habilidades y creatividad de las mujeres y de los hombres para construir una sociedad con mayor calidad de vida para todas las personas y que respete los principios en que se funda el Consejo de Europa.

La Comisión Europea, compartiendo este objetivo, ha impulsado en los últimos años un importante número de informes sobre la materia, constatando que los avances son lentos y que estamos aún lejos de alcanzar la igualdad de género de hecho. Por ello, y consciente de que se trata de un problema grave en la esfera social y económica de los Estados miembros, la Unión Europea aprobó la estrategia “Europa 2020: una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador” [Comunicación COM (2010) 2020 final], que incluye como uno de sus objetivos principales aumentar hasta el 75% la tasa de empleo de la población de entre 20 y 64 años, lo que significa en la práctica que, al aplicar la estrategia, habrá que procurar sobre todo eliminar las barreras que aún existen para la participación de las mujeres en el mercado laboral. No obstante, el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento, aprobado por la Comisión Europea, mostró que el trabajo a tiempo parcial aún representa un problema en algunos Estados miembros y que las mujeres que desean incorporarse al mercado laboral siguen encontrando numerosos obstáculos.

La Comisión Europea elaboró un «Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019», para establecer cinco áreas temáticas prioritarias, entre las que destacan: aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y promoción de la igual independencia económica de mujeres y hombres; reducir las disparidades entre sexos existentes en las retribuciones, los ingresos y las pensiones, para así combatir la pobreza entre las mujeres; promover la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones, y promover la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de las mujeres en todo el mundo. Este compromiso estratégico de la Comisión está estrechamente ligado a la Estrategia Europa 2020.

Por lo que cumplido el periodo de años que comprende tanto la estrategia como el mencionado compromiso, lo cierto es que desde que se aprobara la CE de 1978, hemos conseguido grandes avances en el camino hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para corregir históricas discriminaciones. Se han modificado leyes, se han puesto en marcha acciones positivas que

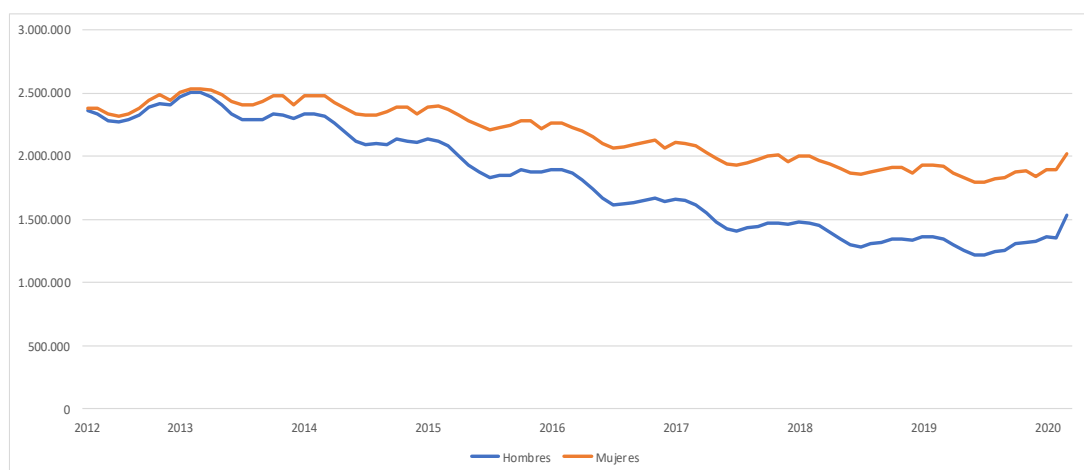
equilibran desigualdades, y todo ello orientado a garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo, la conciliación de la vida laboral y familiar, la participación política de las mujeres y la lucha contra la violencia de género.

Ejemplo de lo anterior son los resultados de un reciente trabajo sobre la violencia de género como consecuencia de la desigualdad publicado por la profesora López González (2018), y al cual nos remitimos, si bien cabe destacar que en él se pone de manifiesto cómo las mujeres se encuentran en el centro de todas las violencias: en la familia, en la comunidad, en el Estado y en los conflictos armados. En todos estos ámbitos encontramos un factor común, que son precisamente esas desigualdades. Como se subraya en el estudio referido, de fecha diciembre de 2018 y que nosotros hemos actualizado con los datos ofrecidos en marzo de 2020 por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y siguiendo la Encuesta de población activa. EPA. Cuarto trimestre 2019, esta violencia de género es el resultado de un conjunto de desigualdades cuyos ámbitos de proyección seguidamente exponemos de manera resumida para intentar comprender mejor los avances en materia de igualdad y los logros y metas que aún nos quedan por conseguir. Veamos, pues, los ámbitos más interesantes en esta materia.

Conforme a los datos que nos proporciona la Encuesta de población activa. EPA. Cuarto trimestre 2019, por sexo, el empleo en España disminuyó ese trimestre en 15.900 hombres y aumentó en 108.500 mujeres. En cuanto al desempleo, el número de hombres en paro aumentaba en 5.600, situándose en 1.506.100 y, entre las mujeres, el desempleo se redujo en 28.100, hasta 1.685.800.

La tasa de paro femenina bajaba 38 centésimas y se situaba en el 15,55%. La masculina subía seis centésimas y quedaba en el 12,23%.

Gráfico 1. Evolución del paro registrado por sexos hasta marzo de 2020



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, www.epdata.es (marzo, 2020).

Siguiendo el mencionado estudio, las mujeres reciben una media de 3.044 euros al año por prestación por desempleo, un 12,7% menos que los 3.488 euros que ingresan de media los hombres. En general, las mujeres están más formadas que los hombres si bien sufren más desempleo. En cuanto al techo de cristal, el 62,55% de los consejos de administración son dirigidos exclusivamente por hombres frente al 14,91% de los que son dirigidos exclusivamente por mujeres, y solo el 15% de las empresas cuentan con una mujer como máxima responsable. Sobre la brecha salarial, las mujeres cobran de media por hora un 20% menos que los hombres.

Asimismo, se extrae que en España hay 2.015.199,95 mujeres trabajando a tiempo parcial frente a 698.599,98 hombres, por lo que las mujeres ocupan el 72% de los contratos parciales en España. Las encuestas afirman que los hombres que deciden trabajar a tiempo parcial lo hacen mayoritariamente para poder compatibilizar sus estudios, y solamente el 3% de ellos elige este sistema de contratación por motivos familiares, como tener que cuidar a la familia. Sin embargo, el 20% de las mujeres con contrato parcial debe escoger este tipo de empleo por motivos familiares, compatibilizando solamente con los estudios el 4,2% de los casos.

Los estudios indican que, aunque las mujeres tienen mayor esperanza de vida que los hombres en la mayoría de los países, hay una serie de factores sanitarios y sociales que se combinan para hacer que la calidad de vida de las mujeres sea inferior. En 2017, la esperanza de vida de las mujeres era de 85,7 años, mientras que la de los hombres era de 80,4 años. En 2018, últimos datos que se han podido confirmar siguiendo el índice de mortalidad y esperanza de vida por sexo publicado por el Instituto Nacional de Estadística, la esperanza de vida de la mujer fue de 85,85 años, frente a los 80,46 años de media del hombre. Siendo la media de edad entre ambos sexos de 83,19 años.

Además, estadísticamente, los hombres practican más deporte y duermen más horas que las mujeres, con los beneficios para la salud que ello conlleva. De hecho, enfermedades mentales, como depresión o ansiedad, son diagnosticadas tres veces más en mujeres que en hombres.

3. La violencia de género como límite al progresivo empoderamiento de la mujer

3.1. Antecedentes históricos: *mulier* y *materfamilias* romana como referente actual

Antes de reparar en el tema de la violencia de género como límite actual al progresivo empoderamiento de la mujer, nos gustaría en las siguientes líneas de nuestro trabajo, ofrecer una breve referencia histórico-jurídica sobre cuál fue el papel que desempeñó la *materfamilias* en las instituciones romanas y en la vida pública en general, así como las restricciones a las que tradicionalmente se vió sometida la *mulier* y cómo supo superarlas. Dicha alusión entendemos que se justifica si tenemos en cuenta que hoy nos sirve como modelo de mujer que, teniendo presente los

mecanismos legales existentes entonces, fue capaz de adquirir progresivamente derechos e implicarse en la vida del Imperio romano.

Como ya tuvimos ocasión de avanzar (Muñoz Catalán, 2008: 343-355), en Roma el título de *materfamilias* no dependía de la procreación sino se encontraba estrechamente relacionado con el matrimonio y significaba la esposa que entraba bajo la potestad del *paterfamilias*. De hecho, la mujer romana no tenía nombre propio y se le llamaba por el nombre del padre, pero en femenino y, cuando en la familia había varias hijas, o bien se añadía un ordinal al nombre, o bien se las apodaba “la mayor” o “la menor”, en caso de ser sólo dos hermanas. Concretando lo anterior, con el término latino *materfamilias* se aludía de un modo genérico a la mujer romana -*matres* o *matronae*- que, incorporada a una familia, ejercía sus funciones como madre y esposa encargándose de la educación y cuidado tanto de su prole como del propio marido. Por lo que por parte de la doctrina se suele considerar a la *uxor* como el eje central de la institución familiar, pues como madre de familia tenía encomienda la difícil tarea de perpetuar la especie, alimentarla, y educarla dentro del matrimonio (Flores Santamaría, 1986: 217-224)⁴.

Resulta llamativo que hasta la etapa clásica (130 a.C.-230 d.C.), la mujer careciera de potestad no sólo dentro de la familia romana sino también en la vida pública; sin embargo, en términos generales la mujer disfrutaba de más derechos y prerrogativas que la griega, al menos, en algunos aspectos: 1º aunque su actuación en la vida pública seguía estando vetada, en su vida cotidiana disfrutaba de mayor libertad de movimientos; 2º no se hallaba recluida en el gineceo (parte de la casa reservada para las mujeres griegas) sino que podía salir a la calle; 3º participaba en los banquetes junto a su esposo y podía asistir a fiestas, juegos y reuniones políticas; 4º iba a comprar al mercado y realizaba visitas; 5º asimismo, desde el siglo V a.C., existía un culto exclusivamente destinado a las mujeres embarazadas, madres o matronas, denominado la “matronalia”, pero la religión hizo desaparecer esta fiesta pagana. Precizando lo anterior, la doctrina no ha dudado en señalar como principales ámbitos en los que mejor se manifestaba esa incapacidad jurídica que sufría la mujer romana frente a las instituciones romanas, durante los primeros siglos del Imperio, los siguientes (Guerrero Labreón, 2004: 297 y ss.):

- a) En aspectos políticos y de vida pública: Las mujeres romanas estaban excluidas de la vida pública pues no podían votar en los Comicios, ni ser Magistradas o Senadoras; no podían ser procuradoras, ni fiadoras de otro, ni garantizar las deudas ajenas; se les excluía de la adopción,

⁴ Flores Santamaría, al investigar sobre la educación de las jóvenes, sostiene que la educación de la mujer en Roma va dirigida hacia esa función primordial de procreación, de la educación de sus hijos en los primeros años de vida, y de la administración del hogar, principios condensados en la famosa frase que Livio (LIVIO, III,47) pone en boca del padre de Virginia al sostener que: *Había educado a su hija para el matrimonio y no para la vergüenza*. Existieron casos aislados de mujeres instruidas y cultas pero la mayoría de las romanas, en cualquiera de las épocas, habían recibido una educación diferente a la de los hombres y dirigida esencialmente al papel de procreadora y administradora del hogar familiar; por lo que el denominador común de la mujer romana ha sido el de la discriminación educativa e intelectual.

práctica habitual entre los romanos para configurar su familia. Aunque legalmente las mujeres romanas estaban apartadas de las instituciones romanas y de la vida pública, la realidad es que sí participaron indirectamente; la manera más común de intervenir era a través de la influencia que ejercían en sus esposos o en sus hijos.

b) En materia sucesoria, persona y de familia: Se suele admitir que donde la incapacidad de la mujer se manifestaba más claramente era en la sucesión hereditaria. Para el Derecho Romano, la mujer no tenía quien le sucediese de una forma directa a su muerte y no pudieron hacer testamento libremente hasta el siglo II d.C. En cuanto a la adopción, existía una prohibición de adoptar por parte de las mujeres ya que ni siquiera tenían bajo su potestad a los hijos naturales; en contraposición, los hombres podían adoptar tanto estando casados como no. De hecho, las mujeres fueron consideradas eternas menores de edad hasta Diocleciano (285-305 d.C.), pues se presuponía que necesitaban un tutor para realizar transacciones importantes: aceptar una herencia, hacer testamento, vender tierras, manumitir a un esclavo, etc. En realidad, la tutoría era teórica pues, en la práctica, las mujeres administraban sus bienes y los de sus hijos.

c) La religión es el ámbito público en el que más participación tuvieron las mujeres: Excluidas de algunos cultos esenciales en la vida de los romanos (dioses domésticos o ritos en los que había sacrificios de animales), la participación de la mujer fue imprescindible en su función de profeta y del culto a Vesta; las vestales eran las mujeres más respetadas de Roma y tenían derechos que no poseían todos los ciudadanos, como por ejemplo, conducir carros o la reserva de un sitio en el podio imperial en los espectáculos.

Para acabar con este breve recorrido histórico-jurídico sobre la evolución de la palabra *mater* desde el Principado hasta el emperador Justiniano, comentar que en esta última etapa de la Historia de Roma, la vieja noción de *materfamilias* como *uxor in mariti manu*, había ya probablemente desaparecido hacia la segunda mitad del siglo I o primera mitad del siglo II d.C., y surge una nueva noción de *matrona* como sinónimo de *materfamilias* honorable (Paneo Oria, 2001: 82 y ss.), consecuencia de esa mayor capacidad jurídica y de obrar adquirida por la mujer ya en esta etapa.

3.2. La LO 1/2004 frente a los últimos datos en materia de violencia de género (marzo, 2020)

La LO 1/2004 nació hace ya casi dieciséis años para tratar de hacer frente al notable incremento de casos de la violencia de género, en cualquiera de sus vertientes, en España pues tal y como figura en su Exposición de Motivos: “La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por

ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión... En la realidad española, las agresiones sobre las mujeres tienen una especial incidencia, existiendo hoy una mayor conciencia que en épocas anteriores sobre ésta, gracias, en buena medida, al esfuerzo realizado por las organizaciones de mujeres en su lucha contra todas las formas de violencia de género. Ya no es un «delito invisible», sino que produce un rechazo colectivo y una evidente alarma social”.

Como ha señalado recientemente el profesor Jahan (2018), es precisamente la falta de empoderamiento de las mujeres, lo que se constituye como una forma de desigualdad crítica y aunque existen múltiples barreras para el empoderamiento de las mujeres: “La violencia contra mujeres y niñas es tanto una causa como una consecuencia de la desigualdad de género”. Ahondando en dicho estudio, y de manera muy general, podemos resaltar los siguientes datos de interés:

a) Las estimaciones de la Organización Mundial de la Salud indican que, aproximadamente una de cada tres mujeres y niñas en el mundo (el 35%), han experimentado violencia física o sexual a manos de su pareja o de terceros.

b) La violencia de género es un fenómeno global que trasciende límites de edad, estatus socioeconómico, nivel educativo y situación geográfica. En este sentido llama la atención que, por ejemplo, solo 107 de 195, países disponen de datos sobre esta violencia, un número que desciende a 56 cuando hablamos de cifras sobre violencia a mujeres a manos de terceros.

c) Más allá de las víctimas, la violencia de género también tiene un impacto en la vida de muchas otras mujeres. El temor a la violencia puede impedir que continúen con su educación, trabajen o ejerzan sus derechos políticos.

d) Pero la violencia de género no es solo una causa de desigualdad, sino que también es consecuencia de ella. En muchos lugares, se ve reforzada por leyes discriminatorias y normas sociales excluyentes que socavan la independencia y las oportunidades en el ámbito de la educación y los ingresos de mujeres y niñas. Algunas veces, la violencia de género se asocia a cambios en las relaciones de poder dentro de los hogares y las comunidades, especialmente cuando hay un resentimiento contra las mujeres que se alejan de los roles convencionales.

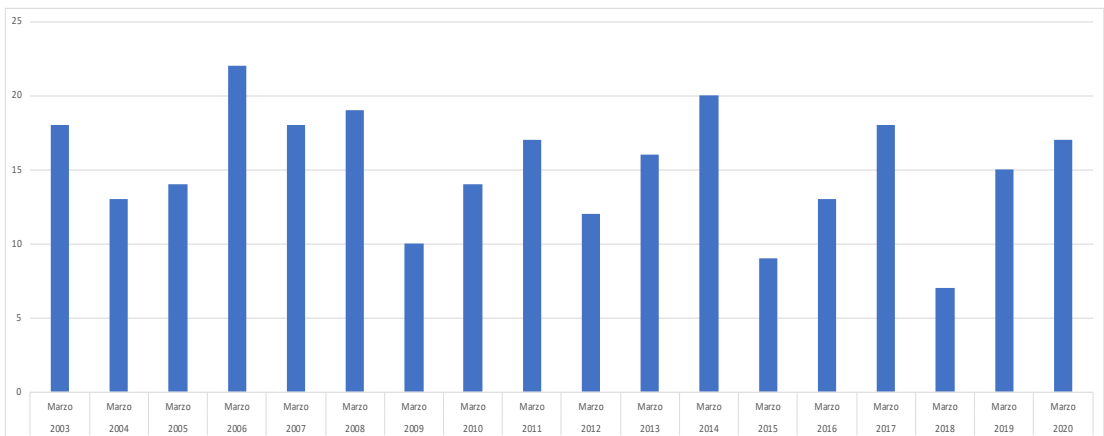
e) Se llama la atención en dicho estudio sobre cómo aún 49 países no tienen leyes que protejan a las mujeres de esta violencia. En 32 países, los procedimientos a los que se éstas enfrentan para obtener un pasaporte difieren de los de los hombres. Y en 18 países, las mujeres necesitan la aprobación de su marido para aceptar un trabajo. Prácticas como el matrimonio infantil también están generalizadas en muchos lugares, especialmente en los países con bajo nivel de desarrollo humano, donde el 39% de las mujeres de 20 a 24 años se casaron antes de cumplir 18 años.

A fecha de 11 de junio de 2019, el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad del Gobierno de España publicaba en su portal-web⁵ que, desde el 1 de enero de 2003 hasta dicha fecha, 999 mujeres habían sido las víctimas mortales en España por violencia de género, cifra que consideramos alarmante si se tiene en cuenta los numerosos intentos que desde distintos sectores se han venido haciendo en los últimos años, así como las distintas normativas aprobadas desde entonces.

Y, a fecha de cierre del presente trabajo, las víctimas mortales a causa de la violencia de género en lo que va de año 2020 hasta el mes de marzo de 2020, ascienden ya a 17, según el último balance del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

Mostramos, pues, en el siguiente gráfico oficial la evolución de dichas cifras sobre violencia de género durante los años 2003- hasta el mes de marzo de 2020:

Gráfico 2. Mujeres asesinadas por violencia de género 2003- marzo, 2020



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, www.epdata.es (marzo, 2020).

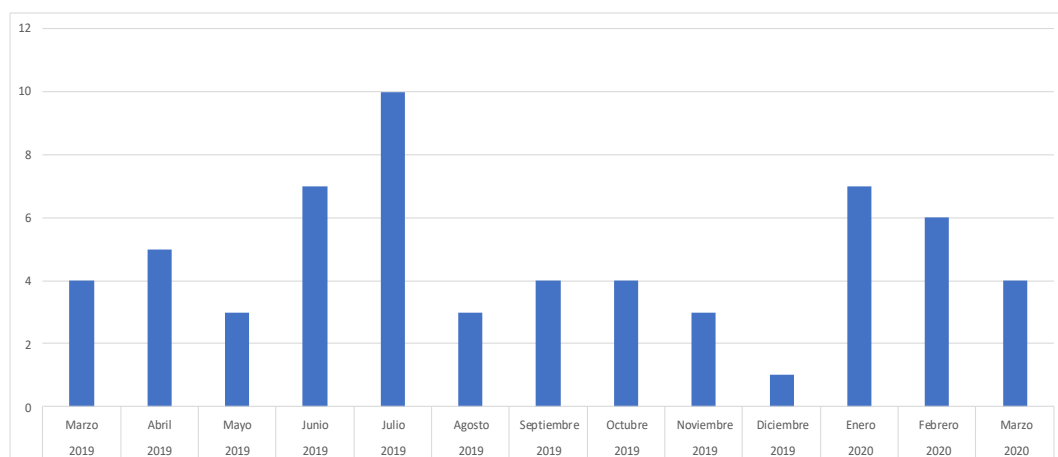
En este punto, en las siguientes líneas exponemos brevemente datos recientes en materia de violencia de género que consideramos que reflejan las desigualdades aún hoy presentes⁶ y que se muestran comparativamente de forma gráfica (tomando como punto de partida, los meses de junio de 2019, octubre de 2019 y marzo de 2020):

⁵ VVAA. (2019): “Por una sociedad libre de violencia de género”, Portal-Web del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Gobierno de España. Disponible en: <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/violenciaEnCifras/home.htm> [15/04/2020].

⁶ VVAA. (2019): “Violencia de género - datos y estadísticas: España”, EPDATA. Estadísticas INE. Disponible en: <https://www.epdata.es/datos/violencia-genero-estadisticas-ultima-victima/109/espana/106> [15/04/2020].

- Hasta el 11 de junio 2019, un total de 2 mujeres habían sido ya asesinadas víctimas de la violencia de género en el mes de junio, lo que representa una variación de -3 respecto al mismo mes del año anterior.
- Las víctimas mortales a causa de la violencia de género hasta el 11 de octubre de 2019 ascendían a 46.
- Y las víctimas mortales a causa de la violencia de género en lo que va de año 2020 hasta el mes de marzo de 2020, ascienden ya a 17, según el último balance del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

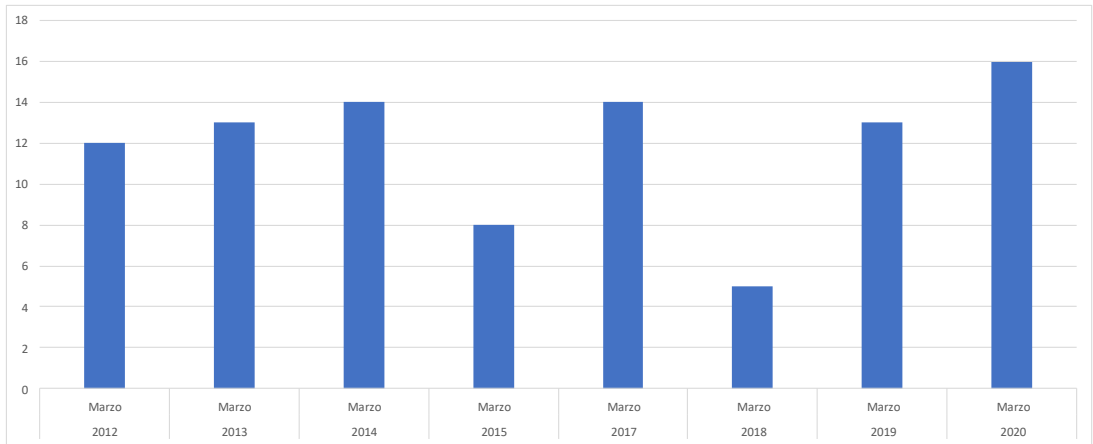
Gráfico 3. Mujeres asesinadas por violencia de género hasta marzo de 2020



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, www.epdata.es (marzo, 2020).

- De las 24 víctimas por violencia de género registradas oficialmente hasta el 11 de junio de 2019, un total de 21 no había presentado denuncia y el agresor en todos los casos era su pareja.
- En cuanto a la evolución de este dato desde el año 2011 que se tienen registros, se puede observar que en términos generales han incrementado el número. En ellos se pone de manifiesto cómo, de las 17 víctimas mortales por violencia de género que hay que lamentar hasta marzo de 2020, un total de 16 no había presentado denuncia. Y en 13 de los casos, el agresor era su pareja.

**Gráfico 4. Denuncias presentadas por víctimas de violencia de género
2011-marzo, 2020**



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, www.epdata.es (marzo, 2020).

Para acabar y, como señala expresamente el profesor Jahan (2018), entonces, ¿qué debemos hacer? pudiéndose responder a dicha pregunta entorno a tres ejes fundamentales que pasamos a resumir:

- a) En primer lugar, resulta fundamental apoyar a las mujeres y niñas víctimas de la violencia de género, en sus distintas vertientes, asegurando que tengan acceso a la justicia, a refugio y a protección. Así como se insta a que las intervenciones políticas: logren modificar aquellas normas sociales que son discriminatorias; cierren las brechas de género existentes en el nivel educativo, económico o social; y, en cualquier caso, fomenten desde las distintas esferas una mayor concienciación social acerca de la violencia de género.
- b) En segundo término, el mencionado autor, incide en que aquellas políticas innovadoras y ambiciosas que apuntan a resultados transformadores (como aumentar la participación de las mujeres en la comunidad) pueden llegar a cambiar las normas. Si bien las normas deben guiar el diseño de políticas y programas culturalmente sensibles, no deben limitar o socavar estas iniciativas.
- c) En último término, se admite que se han logrado avances en muchos frentes importantes, pero ha habido inercia y estancamiento en otros ámbitos, como es el caso más claro del empleo. Se necesita, pues, un esfuerzo mucho mayor para abordar los patrones de violencia que afectan a muchas sociedades y para que éstos no se perpetúen a través de las generaciones.

4. Breve referencia a la Ley de Igualdad en Andalucía (2018)

En cuanto a las Comunidades Autónomas cabe señalar que, desde la aprobación de la LO 3/2007 a nivel nacional, las mismas han ido adaptando su normativa en los últimos años para tratar de integrar la igualdad de género en las políticas aprobadas, en la sociedad, su mentalidad y, en general, en los distintos ámbitos de actuación.

De hecho, desde el año 2007, incluso se han modificado ya las leyes autonómicas aprobadas tras la misma en materia de no discriminación. Lo que consideramos como un avance y un gran logro de las CCAA pues, a nivel estatal a pesar de los doce años transcurridos desde la aprobación de la LO 3/2007 y el cambio social, político y económico producido en España en los últimos años, aún no contamos con una ley que tenga una verdadera virtualidad práctica para que hoy podemos afirmar que vivimos en una sociedad plenamente igualitaria y sin discriminaciones.

Dejando a un lado el resto de normativa en materia de igualdad de otras CCAA, uno de los casos más recientes y que nos gustaría brevemente analizar es el de Andalucía, pues en el año 2018, dicha CCAA aprobó la reciente Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y la Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. Esta última, por ejemplo, comienza su Exposición de Motivos afirmando literalmente que la violencia es un atentado a los derechos humanos de las mujeres, por lo que: “La persistencia de la violencia de género como principal atentado a los derechos humanos de las mujeres obliga a los poderes públicos a seguir avanzando en el reconocimiento de derechos y en el desarrollo de las políticas públicas que sirvan para erradicar esta violencia machista en todas sus formas”.

Centrándonos en el objetivo principal de la Ley 9/2018 de igualdad andaluza, podemos ver que el mismo es ampliar la normativa vigente desde el año 2007, potenciando el papel de la coeducación como herramienta principal para promover una sociedad andaluza más igualitaria, integradora, libre de discriminación de género, y de violencia machista.

Sobre su contenido, destacar que la Ley 9/2018 consta de un artículo único, con sesenta y un apartados, por el cual se modifican diversos artículos de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre (a la cual, nos remitimos), tres disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

En lo que concierne al espíritu normativo de la reciente normativa andaluza en materia de igualdad, se parte de lo dispuesto en su Exposición de Motivos donde expresamente se incide en que conforme a lo establecido en el artículo 73 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de políticas de género, respetando lo

establecido por el Estado en el ejercicio de la competencia que le atribuye el artículo 149.1.1.^a de la CE.

En ese sentido, su campo de actuación se puede concretar en los siguientes puntos:

- a) la promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos;
- b) la planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo, y
- c) la promoción del asociacionismo de mujeres.

Por lo que los cambios y novedades que se introducen con dicha normativa igualitaria en Andalucía responden, por ende, al espíritu de profundizar en las acciones y en las capacidades de los poderes públicos e incrementar el papel de la sociedad, en el convencimiento de que las mejoras en la política de igualdad redundarán en un mayor desarrollo social y económico en la sociedad andaluza.

Se suele destacar entre las novedades más importantes que esta ley autonómica introduce, entre otras, las siguientes:

- a) En materia de planificación estratégica: Se extiende su ámbito a las entidades locales de Andalucía y se definen los planes de actuación de cada una de las Consejerías en la materia, todo ello en desarrollo de las líneas de intervención y las directrices previamente aprobadas en el Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Andalucía.
- b) En materia educativa: Se profundiza en los principios de una escuela coeducativa y en la corresponsabilidad, aportando herramientas para facilitar la integración de los objetivos coeducativos en el currículum escolar. En la enseñanza universitaria se reconocen las unidades de igualdad de género de las universidades de Andalucía. Es de destacar el nuevo artículo dedicado al papel de las mujeres en la ciencia y en I+D+i, con el fin de ayudar a superar los obstáculos que hoy todavía encuentran las mujeres en estos campos del conocimiento, incluyendo mecanismos que eviten el sesgo de género en todo el proceso de la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación, extendiendo estas medidas al ámbito de competencias del Sistema Andaluz del Conocimiento.
- c) En las políticas de empleo: Se incluye un nuevo artículo dedicado a la cuestión de la brecha salarial entre mujeres y hombres en Andalucía. Se trata de desarrollar acciones específicas para abordar esta problemática que aún persiste en nuestra sociedad, conciliando los objetivos con los agentes económicos y sociales más representativos y realizando análisis y auditorías que permitan valorar de forma continuada esta situación y evaluar las acciones.

- d) En el capítulo dedicado a las políticas de promoción y atención a las mujeres: Se abordan temas que hoy son importantes en nuestra sociedad, como son los relativos al deporte y mujer, cultura y mujer y cooperación al desarrollo. En estas cuestiones se aplican los mismos principios de evitar la discriminación y el fomento de estereotipos sexistas vinculados a esta y se introducen aspectos reguladores de la política de la Junta de Andalucía en estas materias que favorezcan la integración de la perspectiva de género y prevengan situaciones de discriminación.
- e) En materia de garantías para la igualdad de género: Se introduce un nuevo aspecto no contemplado previamente por nuestra legislación en materia de igualdad, que es el papel de la Administración en la defensa del principio de igualdad de género. Se define y delimita esta función y se establecen mecanismos que permiten a la ciudadanía reclamar ante situaciones donde entiende que se conculcan sus derechos a la igualdad de género y a la no discriminación, otorgando a la Administración competente de la Junta de Andalucía, en este caso al Instituto Andaluz de la Mujer, la facultad de recoger, investigar e informar sobre estas cuestiones.
- f) Por último, una de las grandes aportaciones de esta ley: Se trata de la inclusión de un nuevo título V, que aborda las infracciones y sanciones, con pleno respeto a los regímenes ya existentes en materia de empleo, a las competencias atribuidas a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a las cuestiones relacionadas con los supuestos de la publicidad considerada ilícita, reguladas en la legislación general sobre publicidad y en la legislación básica en materia de competencia.

En suma, aunque los verdaderos logros de esta normativa y de la Ley 7/2018 de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género se verán con el paso del tiempo, lo que sí podemos afirmar es que la reciente normativa andaluza recoge los principios de la Ley 12/2007, profundiza en las políticas de igualdad de género impulsadas en los últimos años, se adapta a los nuevos tiempos, implementando nuevos mecanismos para hacer más eficaces estas políticas, y aporta renovados elementos para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía, de una forma real y efectiva, dando un paso que se considera importante en el desarrollo de las competencias que en esta materia establece el Estatuto de Autonomía para Andalucía.

Lo que entendemos que puede servir para que, en un futuro no muy lejano, se pueda aprobar una LO a nivel ya estatal, que modifique a la LO 3/2007, y que esté más adaptada a la sociedad española actual, por los mencionados cambios sociales, políticos, económicos, etc. que se han producido en España en los últimos años.

5. Conclusiones

A modo de conclusión final podemos afirmar que, tras más de trece años de vigencia de la LO 3/2007, en España se ha avanzado en materia de igualdad de género y no discriminación, aplicando políticas integradoras que fomentan el papel de la mujer desde todos los ámbitos de actuación y desde distintas perspectivas; si bien es cierto, tal y como hemos tenido ocasión de analizar en el presente trabajo, aún hoy quedan algunas trabas en aras a conseguir la pretendida igualdad real y efectiva entre hombre y mujer.

En primer lugar, hemos partido de la legislación estatal vigente en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo, las últimas reformas acaecidas a nivel estatal y autonómico -*como es el caso de Andalucía*-, y los posibles retos a los que desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, todavía nos enfrentamos, por tratarse de un derecho humano y fundamental reconocido de manera universal desde los distintos textos nacionales e internacionales. En este sentido, hemos visto cuáles son aquellos ámbitos de actuación donde más se manifiestan las posibles desigualdades sociales entre hombre y mujer existentes, con el objetivo claro de contribuir progresivamente a eliminar la desigualdad entre las mujeres y los hombres, y también crear las bases para un nuevo modelo de cohesión social. Teniendo siempre muy presente, la evolución jurídico-social del papel que tradicionalmente ha desempeñado la mujer, especialmente la evolución de la mujer romana -*mulier, uxor o materfamilias*-, y su progresivo empoderamiento en la sociedad hasta nuestros días.

En este punto, cabe recordar cómo la mencionada Ley Orgánica 3/2007, presta una especial atención a aquellos colectivos más vulnerables que, a la vez, se puede admitir que hoy se encuentran sujetos a doble discriminación, como son: las mujeres que pertenecen a minorías; las mujeres inmigrantes; las niñas; las mujeres con discapacidad; las mayores; las viudas; y las víctimas de violencia de género, posibilitándose la adopción de las conocidas como “medidas de acción positiva”.

Así, transcurridos ya casi once años desde que el Comité de Ministros del Consejo de Europa proclamara la conocida como Declaración de Madrid con el título “Convirtiendo la igualdad de género en una realidad” (2009) y con el claro objetivo de propugnar la igualdad de género como parte integrante de los derechos humanos y requisito fundamental de la Democracia, se puede concluir que el estatus legal de las mujeres ha mejorado con el tiempo pero, pasados ya más de treinta años desde la *Declaración sobre la igualdad de mujeres y hombres (Consejo de Europa, 1988)*, todavía hoy es un reto para los Estados miembros salvar la distancia entre la igualdad legal y la real.

En línea con lo anterior y partiendo de la LO 1/2004 -*la cual, entró en vigor hace casi dieciseis años para tratar de hacer frente a la violencia de género en cualquiera de sus vertientes*-, en un segundo momento de nuestra investigación, hemos expuesto los problemas que aún hoy subyacen a los supuestos de violencia de género -*como ejemplo más extremo de las desigualdades entre hombres*

y *mujeres*-; pues, tal y como refleja el balance del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad del Gobierno de España que hemos tenido ocasión de exponer, las víctimas mortales hasta el 11 de octubre de 2019, ascendían a 46 (22 más, desde el anterior balance analizado, de fecha 11 de junio de 2019), en todos los casos el agresor era su pareja, 2 de ellas fallecidas en ese mismo mes de junio de 2019, y con un dato que nos resulta llamativo como es que un total de 21 víctimas hasta junio, no había presentado denuncia previa. Y las víctimas mortales a causa de la violencia de género hasta el mes de marzo de 2020, ascienden ya a 17.

Finalmente, hemos dedicado un breve epígrafe al estudio de la legislación autonómica más reciente en materia de igualdad de género y no discriminación por razón de sexo, como es el caso de Andalucía, partiendo de lo dispuesto en la Ley 7/2018 de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, y exponiendo las claves de la reciente Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Pues esta última norma jurídica, mucho más reciente que la ley de igualdad a nivel estatal como hemos visto, centra su ámbito de actuación en los siguientes puntos: a) la promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos; b) la planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo, y c) la promoción del asociacionismo de mujeres.

En suma, podemos concluir afirmando que un trabajo que aborde la necesaria igualdad de género y no discriminación por razón de sexo, y el papel que tradicionalmente ha desempeñado la mujer romana en aras a tratar de conseguir una sociedad más igualitaria, puede resultar un punto de partida para futuros planes de igualdad, reformas legislativas a nivel nacional, políticas activas y nuevas oportunidades de superar las trabas que aún hoy siguen existiendo en la sociedad española.

Por tanto, desde que se aprobara la CE en el año 1978, sin duda se han logrado grandes avances en el camino hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para corregir históricas discriminaciones. Se han modificado leyes, a nivel nacional y autonómico, se han puesto en marcha acciones positivas que equilibran dichas desigualdades, con el objetivo último de tratar de garantizar la igualdad de oportunidades en esferas tan importantes, como por ejemplo, el empleo, la conciliación de la vida laboral y familiar, la participación política de las mujeres o la lucha contra la violencia de género, entre otras. En cualquier caso, consideramos que en los próximos años las políticas de igualdad deberán ir aumentando y corrigiendo esas discriminaciones que, todavía en el año 2019, se siguen produciendo. Lo que entendemos que puede servir para que, en un futuro no muy lejano, se pueda aprobar una LO más reciente a nivel ya estatal, que modifique a la LO 3/2007, y que quizás se adapte mejor a la sociedad española actual, por los mencionados cambios sociales, políticos, económicos, etc. que se han producido en España en los últimos tiempos.

BIBLIOGRAFÍA

Constitución española (texto consolidado). Última modificación: 27 de septiembre de 2011. BOE, nº 311, 29 diciembre 1978. Disponible en: <http://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf> [15/04/2020].

EPDATA. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Disponible en: www.epdata.es [15/04/2020].

Informe-Balance de los dos años de aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Gobierno de España, Ministerio de Igualdad. 2009. Disponible en: https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/amada_traba/informe_balance.pdf [15/04/2020].

Fabregat, Gemma (2008): *La discriminación de género en el acceso al mercado de trabajo: la posibilidad de una nueva tutela a la luz de la Ley Orgánica 3-2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Figueruelo Burrieza, Ángela (2017): “Diez años de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Balance y perspectivas”. En: Pablo Ramos Hernández (coord.): *Cambio de paradigma en la prevención y erradicación de la violencia de género*. Granada: Comares, pp. 33-46.

Flores Santamaría, Primitiva (1986): “Las jóvenes romanas: Una educación para el matrimonio”. En: *Actas de las V Jornadas de Investigación interdisciplinaria*. Universidad Autónoma de Madrid. Madrid: Seminario de Estudios de la mujer, pp. 217-224.

Giles, Rosa y Mora, Manuela (2008) (coords.): *El derecho antidiscriminatorio de género: estudio pluridisciplinar de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Badajoz: @becedario.

Guerrero Lebrón, Macarena (2004): “La idea de materfamilias en el Edictum de adtemptata pudicitia”. En: Ramón López Rosa (coord.): *El Derecho de Familia. De Roma al derecho actual*. Huelva: Universidad de Huelva, pp. 297-310.

Informe Periódico 2012-2013 y principales actuaciones 2014-2015, de 18 de noviembre de 2015. Gobierno de España, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. 2015. Disponible en: http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaPlanificacionEvaluacion/docs/InformePeriodico/Informe_Periodico_LOIEMH_2012_2013.pdf [25/04/2020].

Jahan, Selim (2018): “La violencia contra las mujeres: causa y consecuencia de desigualdad”, PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Disponible en: <https://www.undp.org/content/undp/es/home/blog/2018/violence-against-women-cause-consequence-inequality.html> [15/04/2020].

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. BOE, nº 313, 29 diciembre 2004. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760> [15/04/2020].

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE, nº 71, 23 de marzo 2007. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115> [15/04/2020].

Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía. BOE, nº 68, 20 marzo 2007. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/20/pdfs/A11871-11909.pdf> [15/04/2020].

Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. BOJA, nº, 199, 15 de octubre 2018. Disponible en: <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/199/2> [15/04/2020].

Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. BOJA, nº, 148, 1 de agosto 2018. Disponible en: <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/148/1> [15/04/2020].

López González, Lidia (2018): “La violencia de género como consecuencia de la desigualdad”, AmecoPress. Información para la igualdad. Disponible en: <http://amecpress.net/spip.php?article18497> [15/04/2020].

Merino Obregón, Rubén (2019): “La comprensión de la violencia de género como injusticia estructural”, En: *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, nº 14, pp. 9-27.

Muñoz Catalán, Elisa (2008): “El papel de la *materfamilias* en las instituciones romanas desde una perspectiva de género”. En: Rosa Giles y Manuela Mora (coords.) (2008): *El derecho antidiscriminatorio de género: estudio pluridisciplinar de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Badajoz: @becedario, pp.343-355.

Panero Oria, Patricia (2001): *Ius occidendi et Ius accusandi en la Lex Iulia de adulteriis coercendis*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

Puleo, Alicia (2008): *El reto de la igualdad de género: nuevas perspectivas en ética y filosofía política*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Ramos Hernández, Pablo (coord.) (2017): *Cambio de paradigma en la prevención y erradicación de la violencia de género*. Granada: Comares.

Sala Franco, Tomás *et al.* (2008) (coords.): *Comentarios a la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Madrid: La Ley.

Ventura Franch, Asunción; García Campá, Santiago (2018): *El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres una evaluación del primer decenio de la Ley Orgánica 3/2007*. Madrid: Aranzadi.

VVAA. (2019): “Por una sociedad libre de violencia de género”. Portal-Web del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Gobierno de España. Disponible en: <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/violenciaEnCifras/home.htm> [15/04/2020].

VVAA. (2019): “Violencia de género - datos y estadísticas: España”. EPDATA. Estadísticas INE. Disponible en: <https://www.epdata.es/datos/violencia-genero-estadisticas-ultima-victima/109/espana/106> [15/04/2020].