

**Legislación española
en materia de género:
Igualdad y violencia doméstica**

**性别方面的西班牙法律：
男女平等与家庭暴力**

国家元首：西班牙国王胡安·卡洛斯一世签署
18920 2003年10月13日

《关于在政府制定的法令法规中增加对性别影响的评估措施的法令》

法律编号：30/2003号（18920）
颁布时间：2003年10月13日

所有阅读并知理解法令的人
请明确：国民议会已经通过本法令，现由我签署批准。

国家元首：西班牙国王胡安·卡洛斯一世签署
18920 2003年10月13日

《关于在政府制定的法令法规中增加对 性别影响的评估措施的法令》

法律编号：30/2003号（18920）
颁布时间：2003年10月13日

所有阅读并知理解法令的人
请明确：国民议会已经通过本法令，现由我签署批准。

一、总则

立法缘由说明

1995年在北京举行的第四次世界妇女大会重申了国际社会对争取性别平等，以及所有妇女的和平和发展的承诺。这届大会要求各国政府和其它与会机构在制定一切政策和规划时，考虑到性别的因素，在做出决策之前，分析其对女性和男性产生的不同影响。

各国政府、联合国的各个机构及公民社会已经在为实现各个方面的性别平等做出了很大努力。但这个过程进展缓慢，徘徊不定。在世界一些地区女性所关心的问题仍没有引起足够的重视。

为此，2000年6月5日至9日，代表大会成功召开了多次会议，以便完成被称为“北京+5”的五年评估工作，其主题为“二十一世纪的性别平等、发展与和平”。在此期间，还分析了增强各国政府执行《行动纲领》要求的责任机制，重申了彻底执行此纲领的必要性。

在欧盟范围内，随着1999年5月1日《阿姆斯特丹条约》正式生效，欧盟的法制建设进程，特别是有关男女机会平等方面的立法进入了一个新的阶段。在此背景下，推进男女在所有政策上的平等，消除不平等成了欧盟制定政策时优先考虑的问题之一。

其后，在尼斯举办的欧洲峰会上，欧洲议会、欧盟理事会和基本权利委员会的庄严宣告意味着《阿姆斯特丹条约》性别平等问题又向前迈进了一步。

在欧盟内部，作为推进男女平等的欧盟行动目标的补充，2000年12月20日欧盟委员会的决议通过，由此建立了一个为实现男女平等策略的《欧盟行动纲领》（2001-2005）。《行动纲领》强调：在欧盟战略框架所涉及的各个领域（经济、社会、公民生活、角色等）中，要对性别因素在各方面造成的影响进行评估，以此作为完成《行动纲领》所提出目标的重要一步。

另一方面，鉴于欧盟委员会证实了以下事实：即某些政策性决定，从原则上看好像并非具有性别歧视的倾向，但实际上对女性和男性所造成影响却不相同，尽管这样的后果是原来没有预料到，也不是故意的。因此，欧盟委员会通过了一项公告，决定把横向的协调（“回归主流思想”）作为实现欧盟在其政策布局中要考虑性别因素的承诺的第一步。欧盟委员会还编写了一份《性别因素影响评估指南》，使其能够在欧盟委员会内部起到指导作用，以避免性别歧视造成的非故意的负面后果，从而提高欧盟政策的质量和加强其效力。

第一条 修改政府1997年11月27日颁布的50/1997号法令第22.2条。

现对政府1997年11月27日颁布的50/1997号法令第22条第2款作如下修正：

“2.上一节所述法律法案的起草工作将在有关部委内开始进行。首先需要编写法律预草案，并附上概述、必要性和适宜性研究或报告、一份关于其中建议采取措施对性别因素的影响的报告以及一份成本概算报告。

总之，所有草案要经总技术处向上汇报。”

第二条 修改政府1997年11月27日50/1997号法令第24.1.b

现对政府1997年11月27日50/1997号法令第24.1.b新增一款，如下：

“所有条例须附加一份对其所规定的措施对于性别方面所造成的影响的报告。”

唯一废除命令

所有与本法相悖的同级或更低级别的法规予以废除。

唯一最后规定

本法令自其公布在《国家公报》次日起生效。

国家元首：西班牙国王胡安·卡洛斯一世签署

《男女平等组织法》

法律编号 3/2007 6115

颁布时间2007年3月22日

所有阅读并知理解法令的人

请明确：本法令已经由国民议会通过，现由我签署批准下述《组织法》。

一、总则

立法缘由说明

—

西班牙《宪法》第14条规定了平等权以及不得因性别而进行歧视的权利。《宪法》第9.2条确定了公共权力机构为个人和集体的平等权利能够具有真实有效性而提供条件的义务。

在各种关于人权的国际文件中，男女平等是全世界公认的法律原则，在这些文本中，最突出的是1979年12月联合国大会通过的《消除对妇女一切形式歧视公约》，西班牙在1983年批准了这项公约。同时，在这个领域，值得提出的还有国际专题会议取得的进步，这些会议包括如1985年在内罗毕和1995年在北京举行的会议。

同时，男女平等也是欧盟的一项基本原则。自从1999年5月1日《阿姆斯特丹条约》生效以来，男女平等以及消除男女之间的不平等就成为了欧盟及其成员国施行政策和实施行动时必须贯彻的宗旨。

根据《罗马条约》第111条，欧盟广泛并深入制定了关于性别平等的一系列欧盟法律文件。本法律在很大程度上，是将欧盟法律转化为本国法律的一个努力。特别要提出的是，本法令为西班牙法律增加了两条关于男女平等的条例，一条是根据欧洲经济共同体第76/207/CEE号准则修改的欧盟第2002/73/CE号条例，与实施平等对待男女的原则有关，涉及到获得工作、培训和职业晋升的途径以及工作的条件；另一个是欧盟第2004/113/CE号条例，涉及到在实施平等对待男女的原则中获得资产、服务及其供应的途径。

—

在法律规定下的对平等的全面承认，虽然是毫无疑问地取得了决定性的成果，但是仍然不够。性别暴力、工资歧视、丧偶津贴歧视、女性失业更加严重，在政治、社会、文化和经济等职位上女性的缺少，或者是有关个人生活、工作生活以及家庭生活中出现的协调问题，都表明了男女之间完全的、有效的平等——正如差不多140年前约翰2·点斯图亚特·密尔所写的那种“对于一些人来说不是特权，而对于另一些人来说也不是不承认权利的完全的平等”——在今天仍然是一项有待解决的工作，需要新的法律文件来解决。

实际上，我们需要通过立法行动，来与因性别而仍然存在的直接或间接的所有的歧视现象作斗争，同时推动男女间真正的平等，消除任何阻挡我们达到目标的障碍和社会固有观念。这项要求来源于我们的《宪法》，并且构成了真正的女性权利，但同时也是丰富西班牙社会的一个要素，将为经济的发展和就业的增加作出贡献。

同时，我们还应该特别重视那些处于特别弱势的女性——如属于少数群体的女性、移民女性和残疾女性等——会遭遇的可能出现的双重歧视和特殊困难。

三

本法最突出的更新在于对歧视行为的预防和制定积极的推动平等的政策。这一做法，必定对社会、文化和艺术等各领域产生影响，在这些领域中，有可能会出现并且长期存在不平等现象。因此，这项法律具有横向范围内推动平等的作用，这是现代反歧视法律的特征，也是本法的基本原则。

本法涉及到整个西班牙的公共政策，包括国家政策、自治州政策和地方政策。本法依据《宪法》给予国家的权力，对保证所有的西班牙男性和女性享有《宪法》规定的平等的条件作出了规定。本法在针对国家的基本和全面立法职能作出了更加具体的规定。由于平等原则涉及的范围之广而产生的复杂性同时也表现在本法的结构上。本法有关的各项条款总体贯彻了平等原则，使其应用在各法规范围，并且在其附属条款中对大量涉及到的相关法律进行了相应的修改。因此，本法的制定，旨在成为男女平等的核心法规。

从平等原则和性别角度来看，公共政策的总体调整体现在所有对公共权力机构进行活动时应遵从的标准的建立上，这些公共权力机构的日常运营，生动而直接地体现了这一平等的原则；同时，本项法律也加入了一些专门的或者行业性质的有助于推动平等的规定，针对教育、医疗卫生、文艺、信息社会、农村发展或住房、体育、艺术、区域管理以及发展方面的国际合作。

据此，在国家管理部门范围内，采取了一系列基本措施：制定了一个关于机会平等的战略规划、建立了一个职责为协调的跨部门的平等委员会、提出了一些关于性侵犯的报告，该报告的强制性从法律法规扩展到各种特别重要的经济和社会的计划。此外，还作出了关于贯彻平等原则实际情况的报告或定期评估。

同时，值得强调的是，为了实现男女之间真正的有效的平等，本法提出了一个采取积极行动的总体框架。在这种意义上，向所有的公共权力机构发出了一道彻底清除确实存在的不平等现象的指令，这些现象的存在，仅仅依靠颁布一项法律法规是无法予以纠正的。而当这些行动可能会形成对女性积极性歧视的时候，将会制定谨慎条款和限定条件，以便保证其符合《宪法》规定。

在我们的社会中，要取得真正和有实效的平等，不仅需要公共部门的承诺，还需要以人与人之间的关系上积极努力推动男女平等的观念。本法所关注的是对获取资产和服

务的方式的规定，把自由原则以及契约的独立性和推进男女平等很好地结合起来。同时，本法认为应当制定一些专门的措施来推动私人企业中的有效平等，主要是在招聘、或提供公共补贴或董事会构成方面。本法特别关注消除劳动关系中的不平等现象。通过制定一系列的规定，承认对个人生活、家庭生活与职业生活协调的权利，并且促进男女之间在承担家庭义务中承担更多的共同责任。所有这些法规中具有启发作用的条款，在这里得到了颇具意义的落实。本法意图在企业中推动男女平等的具体措施采纳，将这些措施放在集体协商的框架内，以便让各方自由地并且负责地就男女平等的具体内容达成一致。

具体在就业范围内，针对其特性，本法就选择劳动者的过程和对国家行政部门内工作职位的提供规定了一些专门的措施。同时，男女平等的原则也扩展到国家军事和安全部队以及国家武装力量。

以前，在我们的社会中，对于男女有效平等的范围的关注，还必不可少地涉及到了妇女参政，无论是国家层面、还是自治区以及地方政府的参政，同时也包括国际间的发展合作。本法中提出了所谓“男女共同参加和男女均衡组成的原则”，以便在领导机构和领导职务中有足够的男女性别的均衡参与，这一原则也体现在普遍选举制度的规定中，采用了适当灵活的规定，以便协调《宪法》第9.2条和第14条中的规定和《宪法》中第23条关于被选举权的相关规定。本法还采纳了近期颁布的有关国际法律文件，同时，还在保证男女在从政范围内获得同等机会的过程中取得了进步，旨在改善此种均等的质量和我国自身的民主。

四

本法包括一章前言、八个部分、三十一条附加条款、十一条过渡条款、一条废除条款和八条最终条款。

前言建立了本法的目的和实施范围。

第一部分按照相关条例的规定，定义了与平等有关的概念和基本法规类别，比如直接和间接歧视、性骚扰和性别骚扰，以及积极行为。同时，本章还定义了歧视行为的法律后果并加入诉讼保障以便加强对平等权利的法律保护。

第二部分的第一章制订了公共权力部门在有关平等的行为中的总准则，定义了横向规范原则以便在制订、实施和应用这些原则的过程中对法规进行横向的整合。同时，本节承认了男女在选举名单中和公共权力部门任命名单中比例均衡的原则，并且，对《选举法》中的有关条款也作了相应的修改。此外，该法律针对性侵害的报告以及有利于男女平等的公共行动计划作出了规定。该报告和行动计划将体现在国家管理部门制定的男女机会均等的战略计划中。

在本部分的第二章中，制订了公共政策的指导方针，涉及到教育、文化和卫生等方

面。同时在这章里还就推动女性加入信息社会作出了规定，并对获取住房和农村发展政策中切实实行男女平等规定了相关措施。

第三部分包含了推动社会传媒中的平等的措施，对于公共传媒机构制定了专门的规范和对广告宣传中有可能出现的歧视内容进行控制的工具。第四章涉及了在劳动权利中的机会平等，加入了一些保障男女在获取工作、培训、和职业晋升的机会平等以及劳动环境的平等措施。另外，除了男性劳动者和女性劳动者的劳动权利之外，还包括保护不受性骚扰和性别骚扰。

企业除了需要遵守在劳动范围内的平等原则的义务外，还特别对雇员在二百五十人以上的企业中对男女平等计划进行协商的义务。这一实施平等计划的实施对于企业尤为重要，因此，也准备在中小型企业中根据自愿的原则采取就男女平等进行协商的做法。为了给女性进入劳动市场提供帮助，本章确立了改善女性进入劳动市场和维持女性工作权利的目标，通过积极的就业政策，把女性作为劳动政策中优先考虑的群体，使其具有技能水平并且适应工作的需要。同样的，本法还制定了一系列具体的社会 and 劳动措施，这些措施在本法的各种条款中都有体现。

有利于对个人生活、家庭生活和工作生活进行协调的最有创新意义的措施是：给男性批准十三日的产假，如果是双胞胎或多胞胎，每增加一个新生儿，无论是男孩还是女孩，均额外增加两天的父亲产假。这是一项个人权利并且只适用于男性。这项政策适用于亲生子女或者是领养及收养子女的男性。同时，在现有的女性产假中还加入了一些改善措施，对于生育残障子女的，增加两个礼拜的假期，并且父母双方都可以同时适用于这条措施。

这些改善措施同样也适用于个体职业男女工作者以及社会体制中的其他特殊体制的劳动者。

关于婴幼儿进行看护而减少工作时间，被看护的婴幼儿的最大年龄范围从原来的六岁提高到八岁，在这段时间里，劳动者有权减少工作时间。其减少工作时间的最低限度为工作日的八分之一。另外，还将为了照顾家人的自愿停薪留职的最短持续时间缩减成四个月，并将最长时间从一年增加到两年。为照顾新生儿子女和照顾家人的自愿停薪留职可以分期使用，本法承认此种可能性。

同时，本法还对未遵守非歧视政策的违法行为、处分措施以及控制机制作了修改，并且加强了社会保障与工作监督机构的作用。在此范围内，本法特别富有新意的是：由于男女平等计划的制定，有可能对原来的处罚实行改判。对涉及劳动的法规所做的修改中，包含了在社会保障范围内引入的一些新内容，收录在本法的附加条例。而在这些新内容中，要特别提出的是，对于原来女性享受产假需要证明已经缴纳社会保险的规定出现了改动。并且对于无法提供已经缴纳了社会保险的证明的享受产假的女性发放新的补贴，或者对于享受父亲产假的人给与经济支持。

在第五部分第一章中，对公共部门就业的平等原则作了规定，制订在所有公共管理部门里实施平等的总的准则。在第二章中制订了男女在国家行政部门领导职位上共同存

在和男女均衡组成的原则，该原则同样适用于挑选和评估人才的部门（以及社团协会、委员会和政府参股的企业董事会成员的提名）。本部分的第三章涉及了在国家行政部门范围内就业的平等措施，这些措施与之前提到的有关私人部门中工作的意义类似，另外还专门制定了一项保护不受性骚扰或性别骚扰的批准行动计划的命名。

第四章和第五章专门规定了对武装力量和国家军事和安全部队中所需要遵循的平等原则。

本法第六章涉及了获取资产和服务时的男女平等的原则，特别是针对保险行业。

第七章规定了企业自愿实行的男女平等方面的社会责任，这些责任可能也需要经过男女劳动者、消费者组织、保护平等协会或平等机构等组织的代表之间进行协商达成共识。本法专门就采取这些旨在起到宣传作用的行动方面作出规定。

在这一部分里，在公司所负有的社会责任方面，包含了推动男女在公司董事会中共同存在和比例均衡，并为此提供了一个合理的期限。该措施的目的在于，成为董事成员的标准是必须要有出色的才能和专业贡献，以保证该程序中不存在性别偏见，性别不得成为选择人选的障碍。

本法第八章制订了一系列组织性的条例，包括成立一个致力于男女平等的跨部委委员会以及各个部委内建立负责男女平等的专门机构。同时，本法还成立了一个女性参加的理事会，作为一个协会，起到这些方面政府参与的渠道作用。

正如上文所示，附加条款中包含了对必要的现行法律法规的各项修改以便使其适应本法律的相关规定。除了这些修改条款以外，还包含了定义均衡组成或男女均衡存在原则的专门的条例、建立一个有关信息社会的基金、提出了某些劳动关系消失的假设以及根据准备收入本法律的管理条例指派妇女研究所等事宜。

过渡条款制订了本法一些特定方面临时适用的法规，如关于任命和处理、防止国家行政部门内出现骚扰行为的措施、企业男女平等方面的特征、死亡率和出生率统计表、有关父母亲产假的新权利、选举名单中的男女比例均衡、以及对新的集体协议的谈判等一系列事宜。

最终条款涉及到本法的性质、其《宪法》依据以及与欧盟法令的关系。这些条款有助于法规的发展，还规定了本法生效的日期，制定了一个针对男女平等的集体协商结果进行评估的指令。

前言

本法的目的和实施范围

第1 本法的目的。

1、女性与男性在人的尊严上是平等的，在权利和义务上也是平等的。本法以实现男女之间真正的平等对待和机会均等为目的，特别是要消除对女性的歧视，无论这些歧视出现在什么情况下或条件下，也无论在生活中的什么范围都应该消除，尤其是在政治、公民、劳动、经济、社会和文化领域更应如此。在对《宪法》第9.2条和第14条作出进一步规定的情况下，本法旨在实现一个更加民主、更加公正和更加团结一致的社会。

2、为此，本法制定了公共权力部门的行为原则，规定了自然人和法人（包括国有企业和私人企业的法人）的权利与义务，提出了消除和改正在公共和私人领域内所有形式的性别歧视行为的措施。

第2 本法的实施范围。

1、任何人都享有男女平等的原则和禁止性别歧视行为原则所带来的权利。

2、本法规定的义务适用于所有人，包括自然人和法人，只要是在西班牙境内的人，无论国籍、家庭或居所，都必须遵守。

第一部分

平等原则和保护不受歧视原则

第3 男女之间平等对待原则。

坚持男女之间平等原则意味着不得存在任何形式的歧视行为，包括直接或间接的、以性别为由的、以及特别是来自于女性生育、家庭义务的承担和婚姻状况的歧视行为。

第4条 将男女平等的原则运用到对法律法规的解释和实施中。

男女之间平等对待原则是一条运用在法律法规中的告诫原则，由此，将会运用到并且存在于对法规的解释和实施中。

第5 在就业、培训、职业晋升和工作条件等方面的男女平等和机会均等。

男女平等和机会均等的原则适用于私人 and 公共职业范围。根据应用法规条款的规定，男女平等的原则将在以下方面得到保障：就业机会（包括个体户）、职业培训、职业晋升、工作条件（包括劳动所得和解雇赔偿金）、以及加入工会和企业组织，或加入任何一个组织（其成员为某一具体职业的工作者）包括该组织所提供的服务。

在就业包括必要的职业培训方面，由于具体职业的特性或者该职业的工作环境的特殊性质，而出现因性别不同而区别对待的情况，当这种特性构成职业关键的决定性的特殊要求、且其目的是合法的，而且要求并不过分的情况下，此区别对待不构成歧视。

第6 直接和间接歧视。

1、当任何一个人在同等情形下，由于自己的性别，已经或者可能受到不如他人同样优越的对待，此行为构成直接性别歧视。

2、当一个表面上中立的法令、标准或者惯例，当将一种性别的人置于与另一种性别的人相比明显不利的地位时，这项法令、标准或者惯例将被认为是间接性别歧视，除非其能够客观地证实其目的具有合法性，并且为了达到该目的而采用的措施也都是必需和适当的。

3、在任何情况下，所有的直接或间接的性别歧视指令都被认为具有歧视性质。

第7 性骚扰和性别骚扰。

1、在遵守刑法相关规定的基础上，本法确定：任何与性有关的行为，无论口头还是身体上的，只要具有侵犯他人性尊严或会引起受侵犯人性尊严后果的，特别是使用恐吓、下流或冒犯的方式进行侵犯的，该行为便构成性骚扰。

2、任何以一个人的性别为理由、具有侵犯其尊严的目的或结果、并且使用恐吓、下流或冒犯的方式的作为，均构成性别骚扰行为。

3、所有的性骚扰和性别骚扰行为都被认为是歧视行为。

4、当对一项法律和法律草案进行修改，使其构成性骚扰或性别骚扰的情况时，该法律和法律草案也被视为性别歧视行为。

第8条 由于怀孕或生育的歧视。

在女性怀孕或生育时期对给与其不良待遇，该行为构成直接性别歧视。

第9条 不受报复行为的伤害。

任何针对某个由于对歧视行为提出抱怨、投诉、检举、起诉、上诉或要求确实落实达到男女平等原则的人作出的有害行为或造成的负面效果，都被认为是性别歧视行为。

第10条 歧视行为的法律后果。

当决议和条款构成或引起性别歧视时，该决议和条款被视为作废无效，并且要通过一个对受害者进行真实有效补偿或赔偿的办法来承担相应责任。同时也通过一个有效的惩戒措施和机制组织歧视行为。

第11条 积极行为。

1、为了使宪法中关于平等的权利得以真正实现，公共权力部门要采取对女性有利的特定措施来改变确实存在的相对于男性的明显的不平等状况。这些在该状况存在时始终有效的措施应该合情合理，并且与要达到的目的相匹配呼应。

2、自然人和私企法人也可以采用本法条款中规定的这类措施。

第12条 有效的法律保护。

1、根据宪法第53.2条的规定，每个人都有权利向法律提出要求保护其所享有的男女平等权利，甚至在提出受到歧视并且诉求法律保护之后也仍然有效。

2、参加针对保护男女平等权利的民事、社会和行政仲裁的诉讼程序的拥有合法利益

的自然人和法人，其法律能力及其合法身份，由该诉讼程序相关的法律条款予以确定。

3、被骚扰的受害者是在性骚扰和性别骚扰的诉讼中唯一具有合法诉讼权的人。

第13条 证据。

1、根据诉讼法，诉讼案中，如原告控告存在被告需要提供并非存在歧视行为的证据。根据上一段所述，如果司法部门认为有必要和适宜的话，可以应某方请求，提出公共管理主管部门提出报告或意见。

2、上面一段规定不适用于刑事诉讼。