

**INFORME PERIÓDICO
2012-2013
Y PRINCIPALES
ACTUACIONES
2014-2015**

Ley Orgánica 3/2007, de 22
de marzo, para la igualdad
efectiva de mujeres y
hombres (Artículo 18)



**MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD**

**SECRETARIA DE ESTADO DE
SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD**

**INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

	PÁG.
1.- INTRODUCCIÓN	03
2.- ACTUACIONES EN RELACIÓN CON LA APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL PERIODO 2012- 2013 Y PRINCIPALES ACTUACIONES 2014-2015	05
2.1. IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL Y LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL.....	05
2.1.1 Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.....	05
2.1.2 Igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público.....	25
2.2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y CORRESPONSABILIDAD EN LA ASUNCIÓN DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES.....	33
2.2.1 En el ámbito del empleo privado.....	33
2.2.2 En el ámbito del empleo público.....	42
2.3. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	46
2.4. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÁMBITOS POLÍTICO, ECONÓMICO Y SOCIAL.....	62
2.4.1 Participación política.....	63
2.4.2 Participación económica.....	66
2.4.3 Participación social.....	69
2.5. EDUCACIÓN.....	71
2.6. DESARROLLO DE ACCIONES EN EL MARCO DE OTRAS POLÍTICAS SECTORIALES.....	83
2.6.1 Salud	82
2.6.2 Cultura	90
2.6.3 Deportes	94
2.6.4 Igualdad e imagen de la mujer en los medios de comunicación.	99
2.6.5 Sociedad de la información	101
2.6.6 Política española de cooperación para el desarrollo	109
2.6.7 Ámbito rural y pesquero	113
2.6.8 Políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda	122
2.6.9 Igualdad en el acceso a bienes y servicios y su suministro	122
2.6.10 Discriminación múltiple	124

2.7.	INTRUMENTOS PARA INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS DISTINTAS POLÍTICAS Y ACCIONES DEL GOBIERNO.....	129
2.8.	SERVICIOS DE ASESORAMIENTO DEL INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (IMIO) ¹	138
3.	ORGANIZACIÓN Y COORDINACIÓN INSTITUCIONAL	140
3.1.	Organización Secretaría de Estado Servicios Sociales e Igualdad.	140
3.2.	Comisión Delegada del Gobierno para la Política de Igualdad.....	140
3.3.	Comisión Interministerial de Igualdad.....	141
3.4.	Unidades de Igualdad	141
3.5.	Colaboración entre Administraciones Públicas	142
3.6.	Consejo de Participación de la Mujer	144
4.	PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2014-2016	146
5.	CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS.	150

¹ El Instituto de la Mujer cambió su denominación por la de *Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades* a través de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa, que modificó la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del organismo autónomo Instituto de la Mujer.

1. INTRODUCCIÓN

Este informe responde a lo dispuesto en el *artículo 18* de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* que establece la elaboración por el Gobierno de un informe periódico sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, dando cuenta del mismo a las Cortes Generales. Asimismo, se tiene en cuenta el Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, dictado como desarrollo reglamentario del artículo 18 que regula su elaboración.

Según este Real Decreto, el informe periódico deberá ponerse en relación, además, con la previsión del artículo 17 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, de elaboración por parte el Gobierno de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

La periodicidad de este informe habrá de ser bienal² y su contenido versará sobre los siguientes elementos³:

1.- Las actuaciones de 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 aplicación y desarrollo de las previsiones de sus títulos II, III y V que, por razón de la materia, afecten de manera específica a los distintos departamentos ministeriales.

2.- El 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.

3.- Cualquier otra información sobre medidas adoptadas para la consecución efectiva de la igualdad real entre mujeres y hombres, no incluidas en las previsiones anteriores”.

En consecuencia, el contenido fundamental de este informe está constituido por el seguimiento de las actuaciones de la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella realizadas en los dos primeros años de la presente legislatura (2012-2013), relacionadas con la aplicación de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo* y con el seguimiento del Plan Estratégico previsto en su *artículo 17*. Todo ello, teniendo en cuenta que, durante el periodo cubierto por este informe, se ha venido trabajando en el análisis y evaluación del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, así como en la elaboración del siguiente Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (en adelante, PEIO 2014-2016) que fue, finalmente, aprobado el 7 de marzo del año 2014.

El PEIO 2014-2016 es el instrumento a través del cual el Gobierno define, en aquellos ámbitos que son competencia del Estado, los objetivos y medidas prioritarios para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir y para alcanzar la igualdad de

²RD 1729/2007, de 21 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Artículo 4

³RD 1729/2007, de 21 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Artículo 5

oportunidades entre mujeres y hombres. Responde, en particular, a tres objetivos estratégicos de carácter prioritario: 1) reducir las desigualdades que aún existen en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades retributivas, 2) apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, laboral y familiar, y 3) erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo. A estos se suman otros cuatro: 4) mejorar la participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social, 5) impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo, 6) desarrollo de acciones en el marco de diversas políticas sectoriales, y 7) integrar plenamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas y acciones del Gobierno.

Es, por tanto, la propia estructura, en 7 ejes temáticos, del PEIO la que se ha utilizado para articular el contenido de este informe y del conjunto de actuaciones que en él se incluyen.

Con carácter general, a lo largo del documento, para situar el contexto y diagnóstico en relación con los distintos temas que se abordan, se proporcionan datos correspondientes al año 2011 y 2013, si están disponibles, al representar el punto previo del que se parte y el punto final del período objeto de este informe, utilizando, como marco temporal de comparación, el año 2007, por ser el año de aprobación de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*.

En todos aquellos casos en que se ha sido posible, cada uno de los apartados temáticos se ha estructurado alrededor de los tres siguientes epígrafes: *a) Contexto y Diagnóstico*, *b) Principales novedades normativas e instrumentos de planificación* y *c) Actuaciones más destacadas 2012-2013*. Además, se ha querido asegurar la vinculación de este informe con la puesta en marcha y actual ejecución del PEIO 2014-2016, a través de la inclusión de un cuarto epígrafe denominado *d) Actuaciones 2014. Avances 2015*, en el que se han intentado recoger algunas de las principales actuaciones que los distintos Ministerios han puesto o están poniendo en marcha, de forma novedosa, para dar cumplimiento a las distintas medidas recogidas en el citado Plan. Todo ello, teniendo en cuenta, como es lógico, que una parte muy importante de las actividades que han venido desarrollándose en el bienio 2012-2013 (y que quedan recogidas en este informe) se mantienen o, incluso, han sido potenciadas durante el bienio siguiente y que, de igual modo, se integran en el conjunto de actuaciones que los distintos Departamentos Ministeriales están desarrollando para dar cumplimiento al PEIO 2014-2016.

2. ACTUACIONES EN RELACIÓN CON LA APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PERIODO 2012-2013 Y PRINCIPALES ACTUACIONES 2014-2015

2.1. IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL Y LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL.

2.1.1. Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

a) Contexto y Diagnóstico

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral viene siendo objeto de especial atención por parte de los poderes públicos, como evidencia su regulación en *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, principalmente en los *artículos 5 y 14 del Título IV* y en las *Disposiciones Adicionales Undécima a Decimoctava*, así como su desarrollo a través de instrumentos programáticos como el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades y otras medidas contenidas en las Estrategias nacionales de Empleo y los Planes Anuales de Empleo, de los que se hablará más adelante.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral constituye uno de los cambios de mayor trascendencia en los últimos tiempos, no sólo en la estructura del propio mercado, sino en la organización social, siendo además clave para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Esta creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo, se pone de manifiesto en el aumento sostenido de la **tasa de actividad**⁴ de las mujeres, pasando de un 49,51 % en 2007 a un 53,39% en 2011 y a un 53,94% en 2013. No obstante, ésta sigue siendo muy inferior a la de los hombres, situándose en 19,89 puntos porcentuales (p.p.) menos que la de los hombres en 2007, en 14,18 p.p. menos 2011 y en 12,44 p.p. menos en 2013.

La brecha entre mujeres y hombres varía si tenemos en cuenta los distintos grupos de edad, produciéndose un aumento conforme aumenta la edad. En el grupo de menos de 25 años la brecha es de 9,79 p.p. en 2007, de 3,47 p.p. en 2011 y de 4,16 p.p. en el 2013; en el grupo de 25 a 44 años la brecha es de 16,04 p.p. en 2007, de 10,38 p.p. en 2011 y de 8,52 p.p. en 2013 y en el grupo de 45 y más años la brecha es de 22,04 p.p. en 2007, de 16,54 p.p. en 2011 y de 14,56 en 2013.

La situación económica vivida en los últimos años ha dado lugar a un aumento de la **tasa de desempleo** de mujeres, incrementándose desde un 10,70% en 2007, a un 21,8% en 2011 y a un 26,67% en 2013. La evolución de la tasa de desempleo también muestra una reducción de la diferencia entre mujeres y hombres que pasó de 4,29 p.p. en 2007, a 0,77 en 2011 y a 1,07 en 2013.

⁴Salvo que se indique lo contrario, los datos que se exponen en este apartado corresponden a: INE. Encuesta de Población Activa (EPA). Medias anuales.

Por lo que se refiere a la **tasa de empleo** de mujeres, ésta ha pasado de un 44,21 % en 2007, al 41,74% en 2011 y al 39,56 % en 2013, situándose en 20,74 p.p. menos con respecto a la de los hombres en 2007, en 11,60 p.p. menos en 2011 y en 9,83 p.p. menos en 2013. En el tramo de edad en el que tiene lugar la maternidad y el período de mayor dedicación al cuidado de los hijos e hijas (20 y 49 años) las diferencias entre las tasas de empleo de hombres y mujeres, en general, aumentan en la medida en que se tiene descendencia, así, según Eurostat⁵, para el año 2013 la diferencia entre las tasas de empleo de hombres y mujeres sin hijos es de -1,9 p.p. es decir, en este caso es mayor la tasa de empleo de las mujeres que la de los hombres; en el grupo de personas con un hijo, la diferencia entre la tasa de empleo masculina y la femenina es de 11,7 p.p.; en el grupo de personas con dos hijos, la diferencia entre estas tasas es de 19,2 p.p. y en el de 3 hijos o más es de 17,2 p.p. Se pone en evidencia que la tasa de empleo de los hombres se incrementa al tener hijos, mientras que para las mujeres ocurre lo contrario. Estas diferencias para el año 2011 son respectivamente -0,1; 12,8; 20,8 y 24,6.

En relación con los datos expuestos, es preciso matizar que la disminución de las brechas entre las tasas de actividad, desempleo y empleo de mujeres y hombres se debe, en gran medida, al fuerte impacto de la crisis, sobre todo en los primeros años, que afectó especialmente a sectores muy masculinizados.

Por lo que respecta a la población de **mujeres inactivas** ha experimentado una progresiva disminución pasando del 50,49% en 2007, al 46,6% en 2011 y al 46,06% en 2013.

En el año 2013, las mujeres empleadas lo son como **asalariadas** en un 86,86% de los casos, mientras que los hombres lo son en el 78,08%. Esta brecha se debe a la importante presencia de mujeres asalariadas en el sector público (sanidad, educación y servicios sociales). En el año 2011 estos porcentajes son 87,78% y 80,14%, respectivamente.

La desigualdad en el ámbito laboral se evidencia también en **las diferencias salariales** entre mujeres y hombres. Según los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial⁶, la brecha en términos de ganancia por hora trabajada (expresado como la diferencia porcentual de ganancias por hora de hombres y ganancias por hora de mujeres en comparación con las ganancias por hora de aquellos), ha pasado de un 19,09% en 2007, a un 16,33% en 2011 y a un 16,76% en 2013. Esta diferencia aumenta hasta a un 25,62% en 2007, 22,99 en 2011 y 23,99% en 2013 si se computa el salario de forma anual.

Los factores y variables que determinan esta brecha salarial de género son numerosos y complejos y reflejan tanto la discriminación existente por razón de sexo (directa o, la mayoría de los casos, indirecta), como las desigualdades vinculadas a la educación y a la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo; el empleo femenino se concentra en determinados sectores tradicionalmente peor remunerados, en empleos a tiempo parcial y en niveles de responsabilidad más bajos.

El aumento de la temporalidad y la contratación a tiempo parcial son otros de los factores que inciden en la brecha salarial. La evolución de los contratos a tiempo parcial muestra que en 2007, el 79,13% del total de los **contratos a tiempo parcial** correspondían a mujeres,

⁵EUROSTAT (2013). Labor Force Survey (Datos obtenidos de la EPA en el caso de España). Medias anuales.

⁶El primer dato publicado es de 2008 y el último de 2012.

ascendiendo esta cifra a 75,83% en 2011 y a 73,04% en 2013, lo que implica que tan sólo el 4,12% de los hombres ocupados tenían un contrato a tiempo parcial en 2007 frente a un 22,17% de mujeres; en 2011 un 5,95% de hombres frente a un 22,91% de mujeres y en 2013, un 7,84% de hombres frente a un 25,28% de mujeres.

El mercado laboral también se caracteriza por una importante **segregación horizontal y vertical** (esta última se tratará también en el apartado 2.4) de manera que mujeres y hombres suelen predominar en determinados sectores, y dentro del mismo sector o empresa, las mujeres tienden a ocupar puestos de menor y más baja remuneración.

Por lo que se refiere a la segregación horizontal, cabe indicar la elevada proporción de mujeres en ramas de actividad o sectores como Educación (67,33%), Sanidad y Servicios Sociales (77,56%), personas empleadas en los hogares (88,34%), actividades inmobiliarias (58,41%), actividades administrativas y servicios auxiliares (56,29%) y otros servicios (66,04%). La dificultad inherente a la segregación horizontal es que existe una correlación entre sectores feminizados y peores condiciones laborales en forma de salarios y prestaciones económicas más bajas en comparación con los sectores más masculinizados.

En cuanto a la segregación vertical, hay que resaltar la elevada presencia de mujeres en la categoría de “ocupaciones elementales”, que constituyen el 62,38% del total de personas ocupadas en ella. El resultado es que las mujeres, tienden a ocuparse en puestos de trabajo que exigen menores niveles de cualificación y acceden en menor número que los hombres a puestos de alta responsabilidad.

También es importante conocer el papel de las **mujeres como empresarias y emprendedoras**. El porcentaje de mujeres empresarias sin personal asalariado o trabajadoras autónomas fue de 8,26% en 2007, de 7,98% en 2011 y de 8,82% en 2013, arrojando una diferencia porcentual de 4,05 p.p. menos que la de los hombres en 2007, de 4,58 p.p. menos en 2011 y de 5,79 p.p. menos en 2013. Por su parte, las mujeres empleadoras ascendían a 3,23% en 2007, 3,28% en 2011 y 3,35% en 2013. Es preciso decir, que el número de empresarios, con o sin personal asalariado o autónomo, prácticamente dobla al de mujeres⁷. En 2013 hay aproximadamente dos millones de empresarios (con o sin personal asalariado) y un millón de empresarias.

En cuanto a la **actividad emprendedora**, según datos del *Global Entrepreneurship Monitor (GEM)*, la tasa de actividad emprendedora femenina en el año 2007 es de 5,5%, en el año 2011 es de 4,5% y en el año 2013 es de 4,2%, mientras que la tasa de actividad emprendedora masculina es de 9,7% en el año 2007, de 7,1% en el año 2011 y de 6,2% en el año 2013. En el período considerado, la diferencia entre ambas tasas ha decrecido. En 2007 era de 4,2 p.p., en 2011 de 2,6% y en 2013 de 2,0 p.p.

Por último es necesario hacer mención a las mayores dificultades con las que se encuentran aquellas mujeres susceptibles de sufrir discriminación múltiple, por concurrir sobre las mismas diversos factores que pueden incrementar su vulnerabilidad ante la discriminación, como en el caso de las mujeres con discapacidad o pertenecientes a determinados grupos de edad,

⁷ INE (2013). Encuesta de Población Activa. Media de los cuatro trimestres del año.

mujeres de minorías raciales o étnicas, por razón de su origen nacional, o de orientación o identidad sexual.

b) Principales novedades normativas e instrumentos de planificación

Por lo que respecta a disposiciones normativas adoptadas en el período cubierto por este informe con incidencia en la situación de las mujeres en el empleo cabe destacar:

- **Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral** (tramitado como **Ley 3/2012, de 6 de julio**, con el mismo título), ha puesto en marcha los mecanismos necesarios para una nueva cultura del empleo basada en la flexibilidad, que facilita la participación de la mujer en el mercado de trabajo, introduciendo nuevas medidas como las bonificaciones y reducciones en las cuotas de la Seguridad Social a las empresas por contrataciones de mujeres; medidas de inserción laboral para mujeres víctimas de violencia de género; conversión en indefinidos de los contratos de formación y aprendizaje; contrato indefinido de apoyo a emprendedores; la supresión de categorías profesionales en el sistema de clasificación profesional con garantía de no discriminación entre mujeres y hombres; o la regulación del trabajo a distancia, facilitando la conciliación de las personas trabajadoras. Asimismo, para fomentar el autoempleo y la cultura emprendedora, se posibilita la capitalización del 100% de la prestación por desempleo para mujeres de hasta 35 años que inicien una actividad como trabajadoras autónomas. También recoge medidas relativas al permiso de lactancia, reconociéndolo como derecho individual de hombres y mujeres, y ampliándolo a los supuestos de adopción o acogimiento y otras medidas de conciliación que se desarrollan en el apartado dedicado a este tema.
- **Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.** (Convalidado por Resolución de 30 de enero de 2013, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social). Tras la integración, con efectos 1 de enero de 2012, del antiguo Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social como Sistema Especial para Empleados de Hogar, el Real Decreto-ley introduce en este último, modificaciones para facilitar la gestión del cumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación, altas y bajas y simplificar los mecanismos de cotización, desde una perspectiva que mejora los niveles de cobertura de las personas trabajadoras, en su amplia mayoría mujeres.
- **Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social,** supone el desarrollo reglamentario de los beneficios establecidos por cuidado de hijos o menores en la Ley 27/2011, de 1 de agosto. Dichos beneficios consisten en la consideración como cotizados de los períodos de interrupción de la cotización derivada de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones o subsidios por desempleo con obligación de cotizar, producidas entre los nueve meses anteriores al nacimiento, o

los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento pre-adoptivo o permanente y la finalización del sexto año posterior a dicha situación. La finalidad es evitar que esas interrupciones de cotización puedan afectar negativamente a la cuantía de los futuros derechos de prestaciones de Seguridad Social de las personas trabajadoras, sobre todo mujeres.

- **Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo** (tramitado como **Ley 11/2013, de 26 de julio**, con el mismo título), establece reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social para las mujeres menores de 35 años que se incorporen al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, por importe del 30 % de la base mínima sobre el tipo mínimo durante 15 meses, aplicable a la cuota por contingencias comunes y una bonificación de cuantía equivalente en los 15 meses siguientes (en el caso de hombres la medida se aplica a los menores de 30 años).
- **Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social** (tramitado como **Ley 1/2014, de 28 de febrero**, con ese mismo título), modifica el *texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)*, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en materia de protección social del trabajo a tiempo parcial, para adecuarla a la *Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 61/2013, de 14 de marzo*. Esta sentencia declara inconstitucional las diferencias de trato en cuanto al cómputo de los períodos de carencia de las personas trabajadoras a tiempo parcial respecto de las que trabajan a jornada completa, por vulnerar el derecho a la igualdad y por provocar una discriminación indirecta por razón de sexo al incidir sobre el empleo femenino. Se colma así el vacío legal producido por la anulación por dicha STC de una parte de la disposición adicional séptima de la LGSS. A la mencionada STC, se añadieron posteriormente otras en el mismo sentido (*STC 71/2013 y 72/2013, ambas de 8 de abril y 116/2013 y 117/2013, de 20 de mayo*). De este modo, la nueva regulación revisa los mecanismos de acceso a prestaciones de la Seguridad Social de las personas con contratos a tiempo parcial para evitar posibles discriminaciones indirectas conforme a lo dispuesto en la citada jurisprudencia.
- **Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores**, establece medidas para fomentar la estabilidad en el empleo, facilitando que el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores se pueda celebrar también a tiempo parcial.
- *En el periodo de referencia (2012-2013) a través de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado se ha modificado la disposición final segunda de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, aplazando su entrada en vigor, manteniendo la duración del permiso de paternidad en 13 días, ampliables en dos días más por cada hijo o menor acogido, a partir del segundo. La duración alcanza los 20 días cuando el nacimiento, adopción o acogimiento se produce en una familia numerosa o cuando en la familia haya una persona con discapacidad. Esta medida ha sido de nuevo aplazada al 1 de enero de*

2017, en virtud de la disposición final undécima de la **Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.**

En cuanto a la aprobación de instrumentos de planificación, es preciso citar la **Estrategia Española de Empleo 2012-2014**, cuyo objetivo central es fomentar el empleo de la población activa y aumentar la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, mejorando la productividad y la calidad en el empleo en un mercado de trabajo sostenible basado en la igualdad de oportunidades, la cohesión social y territorial. Para ello la Estrategia establece seis objetivos de política de empleo, entre los que además de figurar en primer lugar la creación de empleo, el refuerzo del trabajo a tiempo parcial y la flexibilidad interna de las empresas, su objetivo sexto persigue “promover la igualdad de género en el mercado laboral” para reducir progresivamente las brechas existentes entre las tasas de empleo femenino y masculino, así como en sus retribuciones.

A su vez, el **Plan Anual de Política de Empleo** para 2012 y 2013 concreta, en cada ejercicio, los objetivos de la Estrategia Española de Empleo. En el periodo de referencia, los planes anuales han sido aprobados mediante Resolución de 24 de julio de 2012⁸, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de julio de 2012, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2012 y Resolución de 28 de agosto de 2013⁹, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de agosto de 2013, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2013. Estos Planes contemplan el desarrollo de acciones y medidas específicas para promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la permanencia en el mismo y la promoción profesional, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

c) Actuaciones más destacadas 2012-2013

Durante el periodo de referencia, de conformidad con lo dispuesto en el Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se han implementado y desarrollado diversas actuaciones tendentes a eliminar o mitigar las brechas de género descritas en el ámbito laboral, sobre todo a través de medidas de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito de las empresas; de fomento de la empleabilidad y permanencia de las mujeres en el empleo, con especial atención a mujeres en situación de mayor vulnerabilidad¹⁰; también mediante la promoción del autoempleo y emprendimiento femenino; y mediante la promoción de acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

⁸ Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Resolución de 24 de julio de 2012, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de julio de 2012, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2012, desde <http://www.boe.es/boe/dias/2012/08/04/pdfs/BOE-A-2012-10475.pdf>

⁹ Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Resolución de 28 de agosto de 2013, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de agosto de 2013, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2013, desde <http://www.boe.es/boe/dias/2013/09/10/pdfs/BOE-A-2013-9464.pdf>

¹⁰ Conforme a lo dispuesto en el artículo 14.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Por lo que respecta a las actuaciones para promover la igualdad de trato y de oportunidades **en las empresas** cabe destacar las siguientes:

- **Fomento y apoyo a la elaboración de planes de igualdad en PYMES.** En aplicación de lo dispuesto en el *artículo 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, durante los años 2012 y 2013 ha continuado apoyando la elaboración de planes y medidas de igualdad en la empresa mediante:

- o La convocatoria anual de subvenciones: dirigida a empresas y entidades de entre 30 y 250 personas trabajadoras para la financiación, total o parcial, de los costes derivados de la elaboración e implantación de sus planes de igualdad. Esta medida cuyo objeto es animar al tejido empresarial para que voluntariamente adopten y hagan realidad planes y políticas de igualdad, ha conseguido financiar un total de 263 proyectos, 128 en 2012¹¹ y 135 en 2013¹².

Las entidades subvencionadas son animadas a utilizar las herramientas y guías proporcionadas mediante el servicio de asesoramiento, a la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad, abajo indicado. Además, el órgano gestor de las convocatorias vela por que los diagnósticos de situación de las empresas y los planes subvencionados tengan en cuenta e impulsen medidas tendentes a la igualdad de oportunidades: en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo, incluyendo temas de clasificación profesional, igualdad en materia retributiva y tipología de contrato; medidas en materia de promoción profesional y formación; de organización del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad; en materia prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo; así como en el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad. Para la concesión de las subvenciones se exige además, no solo el compromiso de la dirección de la empresa o entidad con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, sino la participación e implicación de la representación legal de las personas trabajadoras, o en su defecto, de las propias personas trabajadoras, en la elaboración, implantación y seguimiento del plan de igualdad.

- o El Servicio de asesoramiento, sensibilización, formación e información: se presta a través de la web www.igualdadenaempresa.es, para orientar y asesorar a las empresas y otras entidades en la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad, así como para resolver todo tipo de cuestiones relacionadas con las diferencias salariales de género o con el establecimiento de mecanismos para reducirlas en sus propias organizaciones. En el período 2012-2013, se han registrado 93.200 visitas y 58 empresas se inscribieron en el Servicio. Además, se elaboraron 12

¹¹Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Resolución de 17 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, por la que se publica la concesión de subvenciones dirigidas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes al año 2012, convocadas por Resolución de 13 de junio de 2012.

¹²Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Resolución de 10 de diciembre de 2013, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, por la que se publica la concesión de subvenciones a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes al año 2013, convocadas por la Orden SSI/1196/2013, de 25 de junio.

herramientas, 8 “checklist” o listas rápidas para facilitar a las empresas una aproximación a su situación en relación con la igualdad, un folleto divulgativo y un vídeo de difusión del servicio, como instrumentos de apoyo para la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad, así como para su seguimiento y evaluación. Por otra parte, se han resuelto más de 456 consultas (en línea y por teléfono) sobre contenidos y procedimientos para elaborar medidas y planes de igualdad, sobre normativa que afecta a las empresas, discriminación laboral, etc. Por otra parte, el Servicio de asesoramiento lleva a cabo acciones de difusión y sensibilización de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Entre ellas, cabe destacar la edición mensual del Boletín Igualdad en la Empresa (BIE), la realización de 19 sesiones informativas presenciales (jornadas, encuentros y talleres) y la creación de un perfil propio en Twitter.

- **Distintivo “Igualdad en la Empresa”.** Desde la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad se ha continuado trabajando por la excelencia en materia de igualdad mediante la concesión con carácter anual de este distintivo para las empresas en materia de igualdad, cuya creación prevé el *artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, y que se ha desarrollado por el *Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”*.

En la convocatoria de 2012 se concedieron 19 distinciones y en la de 2013 fueron 14. Tras las 4 convocatorias realizadas (2010-2013) hay 92 empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa”. Las empresas galardonadas pertenecen a distintos sectores económicos y tienen diferentes tamaños, aunque predominan las del sector servicios y de tamaño mediano y grande. Las personas trabajadoras empleadas en estas empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” son aproximadamente 215.000, de las que un 38,8 % son mujeres y un 61,2 % hombres.

Para potenciar el Distintivo, en junio de 2013, se inauguró la **Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa”**. Los objetivos de la Red son intercambiar buenas prácticas entre las empresas, dinamizar sus actuaciones mediante mesas redondas, grupos de trabajo, debates, noticias, etc., ofrecer a las empresas un espacio en línea donde exponer públicamente su compromiso con la igualdad, dar a conocer a otras empresas las prácticas y políticas de igualdad de las empresas de la red y, por último, implicar a estas empresas distinguidas en otras iniciativas lideradas desde el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad relacionadas con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, como pueden ser la creación de bolsas de trabajo para mujeres víctimas de violencia de género o en situación de especial vulnerabilidad, o suscripción de acuerdos voluntarios para incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos.

La Red de empresas se instrumenta mediante un espacio e-room, como foro de intercambio, en la página web institucional www.igualdadenlaempresa.es, y mantiene reuniones presenciales, al menos dos veces al año.

- **Difusión y sensibilización del “Día de la Igualdad Salarial”** entre la ciudadanía, en general, y entre los agentes que intervienen en el mercado de trabajo, en particular. Por

un lado, en los últimos años se han desarrollado acciones para conmemorar el 22 de febrero como día nacional de la igualdad salarial, mediante la utilización de un logo institucional del Día de la Igualdad Salarial creado al efecto, la emisión de un décimo de Lotería Nacional, cupones conmemorativos del sorteo diario de la ONCE, así como un sello de correos alusivo a esta fecha y difusión de una nota informativa sobre este día y sobre la brecha salarial de género, dirigida a empresas, organismos de la Administración General del Estado, administraciones de las Comunidades Autónomas, agentes sociales y ciudadanía en general. Destaca también la difusión de un número monográfico sobre el Día de la Igualdad Salarial en el Boletín Igualdad en la Empresa (BIE) y en la página web www.igualdadenaempresa.es, con el objetivo de concienciar y sensibilizar sobre la brecha salarial de género, y la difusión del repertorio de las actividades de las empresas galardonadas con el distintivo “Igualdad en la Empresa” para conmemorar el Día de la Igualdad Salarial.

Por otro lado, España también participa en la conmemoración del Día europeo de la igualdad salarial mediante la difusión de diversos materiales sobre la brecha salarial de género editados por la Comisión Europea (web-clips, folletos informativos, datos estadísticos, notas de prensa, etc.).

- **Actuaciones en colaboración con la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.** Al objeto de reforzar las actuaciones anteriormente expuestas, en julio de 2013 se firmó un convenio de colaboración entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para establecer los mecanismos necesarios para la vigilancia del cumplimiento de la normativa que contiene obligaciones empresariales dirigidas a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y a impedir la discriminación por razón de género, especialmente en cuestiones como la discriminación salarial, la garantía y aplicación de los derechos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la protección de la salud y seguridad de las mujeres en la maternidad, embarazo y lactancia, así como tendentes a la prevención y tratamiento del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. El convenio, permite un mayor conocimiento e intercambio de información sobre las causas que originan las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y el establecimiento de medidas preventivas para su superación.

La firma de este convenio de colaboración ha supuesto la incorporación de nuevos avances en los objetivos comunes con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Se han institucionalizado dos reuniones anuales a nivel de direcciones generales (Comisión Mixta de Seguimiento) como motor e impulso de las actuaciones del convenio, lo que permite conocer previamente la planificación de cada Departamento en los ámbitos de trabajo comunes. Esto ha permitido realizar las siguientes actuaciones: 1) La Colaboración en la determinación de los objetivos y en las áreas de actuación de la actividad inspectora para la vigilancia de la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas; 2) el Intercambio de información y mutuo asesoramiento sobre los resultados de las actuaciones realizadas y sobre la situación de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa; 3) La colaboración en la sensibilización, información y difusión entre las empresas, los trabajadores y las trabajadoras y los interlocutores sociales sobre la importancia de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y

hombres; 4) el enlace e intercambio de información de las webs institucionales www.igualdadenaempresa.es, de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades y www.empleo.gob.es/itss/web/index.html de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y 5) El programa formativo en materia de igualdad de trato y no discriminación de mujeres y hombres en las empresas de la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

De las actuaciones derivadas del citado Convenio merecen especial atención las campañas anuales de discriminación salarial realizadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que tiene por objeto la comprobación de la existencia de discriminación salarial, directa o indirecta, debido al reconocimiento a los trabajadores hombres de complementos salariales voluntarios, que no vengan reconocidos en convenios colectivos, y que no hayan sido reconocidos a las mujeres de las mismas categorías o grupos profesionales, sin que exista justificación para ello.

En las campañas en materia de discriminación salarial de 2012 y 2013 se inspeccionaron 976 empresas, siendo el total de personas trabajadoras afectadas 422.930, de las que 192.890 eran hombres y 230.040 mujeres. De las empresas inspeccionadas, se detectaron 23 empresas en las que se apreció la existencia de discriminación salarial por razón de sexo.

- **Colaboración con representantes empresariales y sindicales.** En materia de igualdad de oportunidades cabe destacar, con carácter bipartito el *II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014*, suscrito el 25 de enero de 2012, por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, que establece que para contribuir al mejor tratamiento de todos los aspectos laborales, los convenios colectivos deberán tener entre otros objetivos fundamentales, el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este Acuerdo considera el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como uno de los objetivos fundamentales que deben tener los convenios colectivos.

Desde el ámbito de la Administración General del Estado, la Dirección General de Igualdad de Oportunidades, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, realiza un seguimiento de los convenios colectivos publicados en el Boletín Oficial del Estado en relación con la incorporación en los mismos de previsiones relativas a planes o medidas de igualdad. El resultado de este seguimiento en el período 2012-2013 es el siguiente: en 2012, el 63,04% de los convenios colectivos publicados incorporaban previsiones relativas a planes de igualdad bien incorporando en el propio convenio colectivo el plan de igualdad, bien poniendo en marcha la negociación del plan, estableciendo comisiones o grupos de trabajo, o fijando criterios o plazos concretos para su implantación. Esa cifra se incrementó hasta el 67,88 por ciento en 2013

Además, cabe señalar que para facilitar el cumplimiento de lo dispuesto en la *Disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, que encarga al

Gobierno y a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, la evaluación del estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y el estudio, en función de la evolución habida, de las medidas que, en su caso, resulten pertinentes, en 2012 la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades puso a disposición de los agentes sociales los resultados y conclusiones del estudio *“Negociación Colectiva, medidas y planes de igualdad en las empresas: cuatro años de la Ley de Igualdad”*, elaborado en 2011.

- **Estudios** para la mejora del empleo y de la empleabilidad de las mujeres que se ha venido desarrollando desde el año 2010, para profundizar en el conocimiento de los temas relacionados con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la economía y la empresa, publicados en la colección EME (Economía Mujer Empresa)¹³. En el período objeto de este informe se publicó el estudio *“Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España. Un análisis de la retribución en función de las características personales, empresariales y de la competitividad de la empresa”* (Diciembre 2012). La finalidad de la investigación es la medición de la brecha de remuneración por razón de sexo, tanto en el componente salarial como en la remuneración por rendimiento, y analizar estas diferencias en función de la productividad y competitividad de las empresas con objeto de analizar la fuente de la disparidad.

Es necesario asimismo hacer referencia a los **programas y actuaciones específicas para la integración socio-laboral y económica de mujeres con especiales dificultades**, susceptibles de sufrir discriminación múltiple:

- **Programa Clara**, dirigido a mejorar la inserción social e incrementar la empleabilidad de mujeres en situación de riesgo o de exclusión (víctimas de violencia de género, responsables de núcleos familiares, mayores de 45 años sin titulación, pertenecientes a minorías étnicas, inmigrantes, con discapacidad y ex-reclusas), a través de un itinerario personalizado. Se lleva a cabo a través de la suscripción de convenios de colaboración del Instituto de la Mujer con distintas Entidades Locales. El Programa Clara, cofinanciado por el FSE, tiene una amplia trayectoria en su ejecución y cuenta con una progresión en su demanda. En el ejercicio 2013 se suscribieron 8 convenios de colaboración para el desarrollo de este programa para 2013-2014 y en los que han participado un total de 274 mujeres.
- **Programa Aurora**, que tiene como objetivo mejorar la participación social y laboral de las mujeres del medio rural (poblaciones menores de 5.000 habitantes), así como su capacitación profesional vinculada a las ofertas laborales de la zona, promoviendo una mayor y mejor incorporación de las mujeres a la actividad económica, una mayor autonomía personal, la eliminación de estereotipos arraigados en las zonas rurales y la viabilidad social de sus municipios.

El programa, cofinanciado por el FSE, se lleva en colaboración con entidades locales a través de la suscripción de convenios de carácter bianual. Su progresión es muy positiva,

¹³Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2012). Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España, desde <http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/home.htm>

tanto en resultados como en la implementación de nuevos programas, ya que a lo largo de los ejercicios 2012 y 2013 se han duplicado el número de convenios suscritos en 2011. En la anualidad de 2013 se han llevado a cabo 21 programas correspondientes a la suscripción de 20 convenios de colaboración (13 para su ejecución 2012-2013 y 7 para 2013-2014). El número de mujeres beneficiarias durante este periodo ha sido de 499. Asimismo, el Instituto de la Mujer ha iniciado en 2013 un estudio de evaluación de los programas que se han ejecutado a lo largo de 2011 y 2012 con el fin de analizar los resultados y optimizar su funcionamiento en las futuras ejecuciones.

- **Programa Sara**, dirigido a apoyar a mujeres inmigrantes, víctimas de barreras sociales y culturales, mediante una mejor capacitación para la participación social y, en particular, para el empleo a través de una formación con perspectiva de género e interculturalidad, adaptada a las necesidades y características de cada mujer. Este Programa, cofinanciado por el FSE, se desarrolla a través de una subvención nominativa que se instrumenta mediante convenios de colaboración del Instituto de la Mujer con las entidades sin ánimo de lucro, Cruz Roja y CEPAIM (Consortio de Entidades para la Acción Integral con Migrantes). En el ejercicio 2013 se firman convenios de colaboración bianuales 2013-2014 con ambas organizaciones. En el ejercicio 2013 se han formado un total de 194 mujeres.
- **Programa para hacer efectiva la integración social y laboral de las mujeres víctimas de violencia de género y para realizar actuaciones de sensibilización** en esta materia. Se lleva a cabo por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en colaboración con grandes empresas y con entidades del tercer sector (Cruz Roja Española y Fundación Integra). Se trabaja en colaboración con un gran número de empresas, nacionales e internacionales y de distintos sectores que, asimismo, se han adherido a la iniciativa “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”, en la que se siguen reforzando las actuaciones de inserción socio-laboral de mujeres víctimas de violencia de género. Entre 2012 y 2013 un total de 56 empresas colaboraron con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en dicha iniciativa y, fruto de esta colaboración, se produjeron en 2012 y 2013, 1.288 contrataciones.
- **Programa para la promoción y mejora de la empleabilidad de mujeres desempleadas**, desarrollado a través de convenios de colaboración entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad con entidades territoriales con alto índice de paro de mujeres en situación social desfavorecida. Tienen como objetivo aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, potenciado el nivel formativo y la adaptabilidad de las mujeres a los requerimientos del mercado de trabajo, mediante acciones dirigidas de forma prioritaria a grupos específicos de mujeres en situación social desfavorecida. En el período 2012-2013 se han suscrito un total de 20 convenios de colaboración con entidades territoriales y han recibido formación 3.343 mujeres.
- Actuaciones dirigidas a la incrementar la **empleabilidad e integración social de las mujeres gitanas** en la sociedad, mediante la colaboración del Instituto de la Mujer y la Fundación Secretariado Gitano y **con mujeres con discapacidad**, a través de la colaboración entre el Instituto de la Mujer y el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI). En 2012 y fruto de la colaboración con la Fundación

Secretariado Gitano, a través del convenio 2011-2012, se desarrollaron en esta última anualidad distintas actuaciones dirigidas a promover una mayor integración social y laboral de las mujeres gitanas en las que participaron un total de 147 personas. En cuanto a la colaboración con el CERMI y también en el marco del convenio suscrito en 2011-2012, se llevó a cabo en esta última anualidad la celebración de un seminario que bajo el título “Los desafíos del nuevo milenio para las mujeres con discapacidad” en el que participaron 150 mujeres.

Las políticas públicas de los últimos años han visto en el autoempleo y el emprendimiento un motor de cambio para avanzar en la creación de empleo y el crecimiento económico. Por ello, el **autoempleo y el emprendimiento de mujeres** se promueve, no solo a nivel normativo, sino también mediante el impulso y desarrollo de diversas actuaciones como las siguientes:

- **Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres (PAEM).** Se desarrolla, en colaboración con el Consejo Superior de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación de España, desde el año 2000 de forma presencial y desde el 2001 con una herramienta *on-line*. Está diseñado para apoyar las iniciativas de mujeres con inquietud emprendedora en cualquier fase de su proyecto, tanto en el inicio de la idea empresarial, como en su puesta en marcha y consolidación. Consiste en un asesoramiento individualizado que se canaliza a través de las diferentes Cámaras de Comercio distribuidas por el territorio nacional. Desde su puesta en marcha hasta el 2013, se han creado más de 25.000 empresas y se ha contado con más de 134.000 usuarias, a través de 165.506 asesoramientos de manera presencial así como *on-line* a través del portal www.e-empresarias.net. En el período 2012-2013 la cifra de usuarias fue de 33.987, con un total de 37.596 asesoramientos, que dieron lugar a la creación de 4.512 empresas.
- Con el objetivo de facilitar **micro-financiación a las emprendedoras**, en los últimos años se ha mantenido un convenio de colaboración con Microbank. Este proyecto tiene por objeto facilitar el acceso a una financiación de carácter específico en la puesta en marcha, promoción, consolidación, crecimiento y mejora de proyectos empresariales de mujeres. Se materializa en la concesión de microcréditos, sin necesidad de avales personales, a aquellas emprendedoras que tengan un Plan de Empresa calificado como viable por una Organización Intermedia autorizada por Microbank y la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.

Además desde el año 2012, las Cámaras de Comercio actúan como organización intermedia para facilitar la micro-financiación desde el Programa PAEM.

En el período 2012-2013 fueron tramitados 257 microcréditos.

- En el año 2013, la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad puso en marcha el **“Programa de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral y familiar”**¹⁴ cofinanciado por el Espacio Económico Europeo. Dentro de este Programa se enmarca el **proyecto “Emprendimiento de mujeres en sectores económicos emergentes y nuevas oportunidades de mercado”**, desarrollado en colaboración con INCYDE como promotor del mismo. Está dirigido a incrementar la actividad emprendedora femenina

¹⁴Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad. SESSI, desde <http://www.eeagrants.spain.mssi.gob.es/>

en sectores emergentes y nuevas oportunidades de mercado con alto potencial, mediante la consolidación de las empresarias ya existentes en dichos sectores o la promoción de nuevas empresas lideradas por mujeres. Para ello, se han llevado a cabo 9 talleres divulgativos y de fomento del emprendimiento y 9 cursos o programas de creación de empresas, en los que han participado en total 469 mujeres emprendedoras y empresarias. La finalidad de la formación ha sido proporcionar a las beneficiarias una visión global de las distintas áreas funcionales de la empresa, y desarrollar un proyecto empresarial o un plan de negocio, que les permitiese iniciar o consolidar su actividad. Cabe, asimismo, destacar que el proyecto incluye un acompañamiento de 3 años a las emprendedoras que pongan en marcha iniciativas y el acceso gratuito durante este tiempo a los viveros de las Cámaras de Comercio y distintas jornadas con inversores y entidades financieras para facilitar financiación para los proyectos.

Por otra parte, al ser la Fundación INCYDE socia de la Red Europea de Incubadoras de Empresas (Red EBN), cuyo objetivo es fomentar la innovación y el emprendimiento, promoviendo la creación de “*start-ups*”, todas las emprendedoras que participaron en los programas de formación de este proyecto, se beneficiaron también de las actividades que se realizaron por ser miembro de dicha Red Europea, tales como el impulso de prácticas innovadoras y el *networking* internacional de calidad.

- En el año 2013 se firmó un Convenio General de Colaboración entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad y la Fundación Escuela de Organización Industrial (EOI) para el desarrollo del **Programa “Emprendedoras Innovadoras”**. El objetivo general es realizar un acompañamiento integral a las mujeres emprendedoras de empresas de base innovadora en la puesta en marcha de sus negocios, y apoyar el mantenimiento y crecimiento de las empresas y negocios que ya existen, atendiendo a sus necesidades específicas, con el fin de mejorar su competitividad. El Programa incluye un Plan de acompañamiento personalizado del Proyecto de cada una de las emprendedoras. A través de este Programa se realizó entre los años 2013 y 2014 un acompañamiento integral, personalizado y específico a las emprendedoras de base innovadora en la puesta en marcha de sus negocios en colaboración con algunas Diputaciones y Ayuntamientos como Gijón, Toledo, Almería, Cádiz y Murcia tales como con el Ayuntamiento de Gijón, Diputación de Toledo, Diputación de Almería, Diputación de Cádiz y Ayuntamiento de Murcia. El Programa incluyó más de 2.000 horas de consultoría (unas 400 por localidad), de las que se beneficiaron 129 empresas.
- Cabe hacer también mención al **Programa de apoyo al emprendimiento femenino en el ámbito universitario en sectores tecnológicos y de investigación: Programa INNOVATIA 8.3**, iniciado en el año 2011, que pretende tener un efecto demostrativo y concretar una metodología de uso general. Se desarrolla a través de un convenio de colaboración con la Universidad de Santiago de Compostela y tiene como objetivo fomentar el emprendimiento femenino en el ámbito científico-tecnológico y crear un modelo de intervención que integre la perspectiva de género en los procesos de transferencia de conocimiento y en el proceso de creación de empresas de base tecnológica (Spin-off). Durante los ejercicios 2012-2013 han participado en las distintas actividades del Programa un total de 379 mujeres y 115. Así mismo, en 2013 se crearon 11 empresas

spin off. También se han llevado a cabo seminarios, encuentros y jornadas para promover y potenciar el espíritu emprendedor de las universitarias

- En el año 2012 se puso en marcha la iniciativa “**Red de empresas por una sociedad libre de violencia de género**”, desde entonces se han adherido 88 empresas, que han suscrito un convenio para realizar acciones de sensibilización y que participan en las campañas que impulsa el Ministerio para erradicar la violencia de género de nuestra sociedad. De estas 88 empresas 45 además han asumido el compromiso de desarrollar actuaciones para promover la inserción laboral de las mujeres que sufren maltrato. Desde que se inició esta colaboración ya se han beneficiado del programa más de 2270 mujeres y se han celebrado más de 2820 contratos.
- Enmarcado en Programa de “Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral y familiar”, ya mencionado, cofinanciado con fondos del Espacio Económico Europeo, en 2013 se puso en marcha el “**Proyecto Promociona**”, este programa incorpora sensibilización en el ámbito empresarial y organizaciones empresariales sobre la importancia de contar con todo el talento disponible en sus organizaciones; formación a un número significativo de mujeres con talento ampliando sus capacidades y habilidades directivas para mejorar su acceso a puestos de mayor responsabilidad en sus empresas, y visibilizará a mujeres altamente cualificadas e interesadas en asumir puestos de alta responsabilidad en el ámbito empresarial contribuyendo así al objetivo general de lograr un mayor número de mujeres directivas en los Comités de Dirección y los Consejos de Administración de las empresas en España. En la primera edición de este proyecto participaron 40 mujeres.
- Desde el año 2011 se están llevando a cabo **programas específicos dirigidos al fomento del liderazgo y la capacitación empresarial**, con la finalidad de preparar a las mujeres para asumir responsabilidades gerenciales, de cualquier tipo y dimensión de empresa, con perspectiva de formación multidisciplinar, fortaleciendo los conceptos de compromiso, esfuerzo y responsabilidad, dirigidos a incrementar la presencia de mujeres en puestos predirectivos y directivos.
- Durante los años 2010, 2012, y 2013 en colaboración con la Cruz Roja Española, se llevaron a cabo campañas de sensibilización bajo el lema “**Te corresponde, nos corresponde**”. Las campañas utilizaban piezas de humor gráfico de viñetistas de reconocido prestigio con el fin de sensibilizar a la sociedad sobre la necesidad de corregir los desequilibrios existentes en el reparto de las responsabilidades domésticas y de cuidados. La campaña se difundió en 12 Comunidades Autónomas, insertando carteles en el mobiliario urbano, insertando faldones en medios de comunicación escrita en 8 Comunidades Autónomas, así como en los siete principales aeropuertos españoles. Además las campañas incluyeron el envío de correos electrónicos a 30.000 empresas, especialmente a las Pymes, con herramientas específicas dirigidas a éstas, como la Guía “Desarrollando nuevos valores en la gestión empresarial: corresponsabilidad e igualdad”. Durante la duración de las campañas se mantuvo actualizada una página web con los contenidos de la campaña y se realizó un video de sensibilización sobre esta materia. En la actualidad la campaña se está realizando en 12 localidades, en el marco del proyecto “Equilibrio-Balance” cuyo objetivo es la realización de planes de

conciliación externos e internos en los municipios participantes. Este proyecto cuenta con la cofinanciación del Espacio Económico Europeo

No puede cerrarse este apartado sin hacer una mención a las **acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad** contempladas en los artículos 73 y 74 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. En este sentido, destacar que para fomentar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de nuestra sociedad, y, en especial, en las esferas social, laboral y económica, además de las actuaciones anteriormente mencionadas, durante los años 2012 y 2013, la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades ha participado activamente en el Grupo de Trabajo “Promoción de la RSE” del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE), para incluir de forma transversal la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

d) Actuaciones 2014. Avances 2015

- La igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y de la lucha contra la discriminación salarial, articula el **Eje 1 del PEIO**, centrado en **objetivos clave** entre los que destacan la prevención de la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo; el fomento de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, tanto en las empresas como en el empleo público; el apoyo al emprendimiento femenino; combatir la brecha salarial de género; o la promoción de la empleabilidad de mujeres especialmente vulnerables. Estos objetivos se concretan en numerosas líneas de acción, con beneficios y personas destinatarias bien diversas.
- En desarrollo de este eje, se está trabajando en el **Plan especial para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral y contra la discriminación salarial**, que concreta con mayor profundidad los objetivos y medidas propuestos en este ámbito por el PEIO.
- En 2015 se ha publicado el Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula **la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”** (BOE 13.10.2015). Mediante esta modificación se pretende, básicamente, adecuar a la legislación vigente determinados requisitos de participación de las empresas, ajustar los criterios de evaluación de las candidaturas para la concesión del distintivo y, por último, reformar algunos aspectos de procedimiento relativos al seguimiento, control y renovación del distintivo, con el fin de dotarlo de mayor agilidad y eficacia.
- También, en el ámbito de la planificación, la **Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016**, fue aprobada por el Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, contempla entre sus actuaciones el Eje 4, Igualdad de Oportunidades en el acceso al empleo. En desarrollo de esta Estrategia, además, se ha aprobado la **Carta Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo** mediante Real Decreto 7/2015, de 16 de enero que tiene por objeto garantizar, en todo el Estado, el acceso en condiciones de igualdad a los Servicios Públicos de Empleo y a los servicios prestados por los mismos, y la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

- Asimismo, la Resolución de 29 de julio de 2015, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 24 de julio de 2015, por el que se aprueba el **Plan Anual de Política de Empleo para 2015**, según lo establecido en el artículo 4 ter de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. Dicho Plan señala que todos los servicios y programas de Políticas Activas de Empleo e Intermediación se enmarcarán en los 6 Ejes definidos en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, entre los que se encuentra el citado Eje 4, con cuatro objetivos: remover los obstáculos en el acceso al empleo; promover la movilidad funcional y sectorial; promover la movilidad geográfica; y promover medidas de promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad.”
- Hay que destacar también la aprobación de la **Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020**, aprobada en Consejo de Ministros el 24 de octubre de 2014, que establece importantes medidas en la materia, dentro de la línea de actuación 4, referente a la Gestión responsable de los recursos humanos y fomento del empleo, por ejemplo en relación a la necesidad de impulsar actuaciones para favorecer la diversidad en las plantillas, mediante una política de igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta el PEIO 2014-2016 y apoyando iniciativas como el distintivo “Igualdad en la Empresa”.
- Se mantienen las **bonificaciones a las contrataciones de mujeres** dentro del conjunto de bonificaciones previstas por la normativa vigente en el ámbito de las políticas activas de empleo. De manera especial, se dirigen a mujeres en sectores de actividad y ocupación en que se encuentren subrepresentadas, mujeres con discapacidad y víctimas de violencia de género.
- Además, se ha establecido una **nueva bonificación a trabajadores y trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos por conciliación** de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación. Así, quienes estén incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, tendrán derecho por un plazo de hasta doce meses, a una bonificación del 100% de cuota de autónomos por contingencias comunes, que resulte de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida el tipo de cotización mínimo vigente en cada momento establecido en el citado Régimen Especial, en los siguientes supuestos: por cuidado de menores de 7 años que tengan a su cargo y por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada.
- El Consejo de Ministros aprobó en octubre de 2015 un importante documento, **el Plan para la Promoción de las Mujeres del Medio Rural (2015-2018)**. Las mujeres del medio rural, sobre todo las más jóvenes, han entendido perfectamente las posibilidades que se abren con la diversificación de la economía en sus territorios, a través de actividades que complementan a la agricultura y la ganadería, como es el caso del turismo rural, el ecoturismo, el agroturismo, el turismo de experiencia, la artesanía y los oficios artesanales, así como la transformación de productos autóctonos y el sector de la agroalimentación, entre otros. Las nuevas tecnologías también juegan un papel cada vez más importante. Optimizando todas las oportunidades que ofrecen las cuestiones

anteriores, **el Plan recoge 28 importantes medidas dirigidas al Empleo y al Emprendimiento.**

- Se aprobó la **Ley 31/2014 por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo**. Esta Ley establece que los consejos de administración deberán velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras. La Ley obliga a la comisión de nombramientos y retribuciones a establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo y prevé también que las empresas faciliten información sobre las medidas adoptadas para procurar incluir en su consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- Igualmente, con el fin de promover la adopción por parte de las empresas de protocolos de actuación en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, se ha aprobado en 2015 un **Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo**, disponible en la web igualdadenlaempresa.es.
- En 2015 se ha procedido a la **promoción de buenas prácticas empresariales** comprometidas con la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres a través de la **publicación de guías** tales como la “Guía de buenas prácticas en el cambio de cultura organizacional”, la “Guía de buenas prácticas en acciones positivas o promocionales de igualdad”, o la “Guía de buenas prácticas para el acceso de mujeres a puestos tradicionalmente ocupados por hombres y viceversa”, todas ellas disponibles en la web igualdadenlaempresa.es.
- Se ha puesto a disposición de las empresas una **herramienta de autodiagnóstico de la brecha salarial** de género que permite detectar las desigualdades retributivas entre mujeres y hombres. Esta herramienta, elaborada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, se completa con una Guía de uso, dos videos tutoriales, tres spots sobre igualdad salarial y el documento de apoyo “Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización”.
- Se ha desarrollado un programa para facilitar el **acceso a la financiación de proyectos empresariales** a través de subvención nominativa a la **Compañía Española de Reafianzamiento, S.A.** (CERSA). El objetivo de esta subvención es sufragar los gastos derivados de la comisión de estudio de los proyectos que las Sociedades de Garantía Recíproca realizan para la concesión de los avales, de tal forma que esta comisión no tenga que ser asumida por las mujeres emprendedoras y empresarias que hayan iniciado su actividad en los últimos tres ejercicios.

Durante los años 2014 y los primeros meses de 2015 en el marco de este proyecto se realizaron 129 operaciones por un importe de 5,7 millones de euros).

- Durante los años 2014 y 2015 se continuó desarrollando el proyecto el proyecto **“Emprendimiento de mujeres en sectores económicos emergentes y nuevas oportunidades de mercado”**, desarrollado en colaboración con INCYDE como promotor del mismo. Durante los tres años de duración del proyecto se realizaron 31 jornadas de sensibilización y 31 programas formativos en 31 localidades diferentes de la geografía española en los que participaron 656 mujeres. De la totalidad de las participantes, el 44,57% ha puesto en marcha su empresa y el 10,87% restante está en proceso, además se apoyó a 99 empresas con planes de mejora de la competitividad. A los 6, 12 y 24 meses de finalización del programa se realiza un seguimiento personalizado para conocer la situación actual de los proyectos o planes de mejora y sus necesidades.
- El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ha puesto en marcha la iniciativa **“Más Mujeres, Mejores Empresas”** destinada a promover una participación más equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad incentivando la participación voluntaria de las empresas y la colaboración público-privada. Con este objetivo en 2014, 70 importantes compañías privadas de diferentes sectores de actividad suscribieron acuerdos de colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para impulsar en un plazo de cuatro años el acceso de mujeres a los puestos de más alta responsabilidad en estas compañías; puestos directivos, comités de dirección y consejos de administración. En estos acuerdos las compañías se comprometen a poner en marcha actuaciones para eliminar las barreras que todavía a día de hoy dificultan la promoción profesional de las mujeres, en ámbitos como el reclutamiento de personal, la formación, la conciliación y el fomento de la corresponsabilidad, la promoción profesional y la visibilización del talento femenino
- Durante los años **2014 y 2015** se **continuó** desarrollando **el proyecto Promociona**. En la segunda y tercera edición de este proyecto participaron 150 mujeres, 75 en cada una de las ediciones, 80 financiadas por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades con la cofinanciación del Espacio Económico Europeo y 70 financiadas por las propias empresas. Es de destacar que un 20% de las mujeres participantes en las dos primeras ediciones ya han promocionado.
- En los años **2014 y 2015** se realizaron sendas **ediciones del programa específico de capacitación para el liderazgo y la capacitación empresarial** con la finalidad de preparar a las mujeres para asumir responsabilidades gerenciales, de cualquier tipo y dimensión de empresa.
- Se ha dado un nuevo impulso al **programa Sara**, ya que además de estar dirigido a apoyar a mujeres inmigrantes víctimas de barreras sociales y culturales, se ha dirigido también al colectivo de mujeres mayores de 45 años y al de mujeres de etnia gitana. Asimismo se ha continuado con la promoción del **programa Aurora**, que tiene como objetivo mejorar la participación social y laboral de las mujeres del medio rural y del **programa Clara**, cuyo objetivo es mejorar la empleabilidad de mujeres en dificultades sociales.
- En el año 2014 se puso en marcha un **proyecto destinado a fomentar el liderazgo de las mujeres en los órganos de decisión de las cooperativas agroalimentarias** así como a fomentar la búsqueda de nuevos yacimientos de empleo para las **mujeres rurales**, a

través de la diversificación de las actividades de las dichas cooperativas. Este programa se ha llevado a cabo en 10 Comunidades Autónomas y contiene acciones de sensibilización dirigidas al conjunto del Consejo Rector y un programa de formación dirigido a mujeres socias.

- A finales del año 2014 se resolvió una **convocatoria de subvenciones Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades**, enmarcada en el **Programa de igualdad y Conciliación** y cofinanciada con fondos del Espacio Económico Europeo. Se financiaron líneas destinadas específicamente a combatir la brecha salarial, a facilitar la realización de proyectos destinados a promover el emprendimiento y apoyar a las mujeres emprendedoras y a facilitar la inserción social y laboral de las mujeres especialmente vulnerables. El importe de esta subvención asciende a 5.296.899 de euros
- Los **Centros de recuperación de personas con discapacidad física (CRMF)**, gestionados por el IMSERSO, tienen como uno de sus principales objetivos la capacitación profesional de los personas con discapacidad para su incorporación al mercado de trabajo. Durante 2014 y 2015 estos centros han potenciado su labor donde, aproximadamente, el 41% de las personas que reciben esta formación son mujeres que, de este modo, ven potenciadas sus posibilidades de acceso al empleo, así como su autonomía personal.
- El Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha desarrollado, durante 2014, **programas para favorecer el acceso, participación e implicación de las mujeres inmigrantes** en todos los ámbitos de la vida social, favoreciendo su empoderamiento, capacitación y liderazgo.
- Este Ministerio ha puesto en marcha un programa, cofinanciado por el FSE, dirigido a facilitar el **cuidado de los hijos/as de mujeres inmigrantes trabajadoras**, mediante ayudas económicas para el pago de guarderías.
- Se pone de manifiesto que, en la **campana de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de discriminación salarial** correspondiente al año 2014, se inspeccionaron 446 empresas, siendo el total de personas trabajadoras afectadas 182.785, de las que 74.267 eran hombres y 108.518 mujeres. De las empresas inspeccionadas, se apreció la existencia de discriminación salarial por razón de sexo en una de ellas. Aún no hay datos relativos a 2015.
- Asimismo y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se participó impartiendo sendas **ponencias** en las dos ediciones del curso organizado por la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, titulado “El papel de la ITSS en la defensa de la igualdad de trato y la no discriminación por razón de género en las empresas”.
- El INJUVE ha desarrollado la **App “Emprendemos”**, una aplicación interactiva para tablets y smartphones que proporciona recursos para la formación, la empleabilidad, búsqueda de subvenciones, financiación y asesoramiento a jóvenes y mujeres emprendedoras.

2.1.2. Igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público

a) Contexto, diagnóstico y actuaciones

El *Título V (artículos 51 a 68) de la Ley 3/2007, de 22 de marzo*, dedicado al principio de igualdad en el empleo público, regula los criterios de actuación de las Administraciones Públicas en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella (del que se habla con más detalle en los *apartados 2.4.1 y 2.4.2* referentes a participación política y económica), medidas de igualdad en el empleo público, así como el respeto al principio de igualdad en las Fuerzas Armadas y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

El cumplimiento de lo dispuesto en el citado Título V en gran parte se materializa a través de la aplicación y evaluación del *I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos*¹⁵, que dan lugar a una recogida sistematizada de información desagregada por sexo y en el informe de seguimiento. Esta es la razón por la que en este apartado, contexto, diagnóstico y actuaciones se incluyen de forma conjunta.

En el ámbito de la Administración General del Estado, la Dirección General de la Función Pública (DGFP), en estrecha colaboración con la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, más concretamente con el Instituto de la Mujer, promueven la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito del empleo público, mediante la planificación y aplicación de políticas en aquellos aspectos que afectan a condiciones de trabajo de las empleadas y empleados públicos y en cuya implementación participan también las unidades responsables en materia de personal de los departamentos y organismos públicos. Por su parte la Comisión Técnica de Igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado es la encargada de negociar todas aquellas cuestiones y medidas tendentes a implantar y extender la igualdad de trato y de oportunidades, evitando así cualquier tipo de discriminación en las relaciones laborales.

Por lo que se refiere a las Unidades de Igualdad, previstas en el *artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, y desarrolladas en el *apartado 3. 4* de este informe, la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas y la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, a través del Instituto de la Mujer, trabajan conjuntamente en el apoyo técnico y metodológico así como en la coordinación de las mismas.

- **Criterios de actuación de las Administraciones públicas, principio de presencia equilibrada y medidas de igualdad en el empleo público**

Con carácter general, este sub-apartado pretende proporcionar información sobre la presencia y distribución de mujeres y hombres en la Administración General del Estado, la aplicación de los criterios de actuación de las Administraciones Públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, el principio de presencia equilibrada en el acceso al empleo público, la selección, y promoción profesional así como sobre medidas de igualdad en

¹⁵ Ministerio de Política Territorial y Administración Pública. Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos.

el empleo. Cabe no obstante señalar que tanto las medidas en materia de formación, por su mayor extensión, como el I Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y sus Organismos públicos, por su alcance y carácter integral, serán tratadas en sub-apartados específicos. En relación al citado Plan de Igualdad, conviene señalar el impacto que su implantación y seguimiento ha tenido en los datos y actuaciones que se exponen a continuación.

- **Distribución de mujeres y hombres en la Administración General del Estado**¹⁶: De acuerdo con información disponible en el Registro Central de Personal del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, a 31 de diciembre de 2013¹⁷, del total de **efectivos existentes** el 51'3% son mujeres y el 48,7 % hombres, representación paritaria que se mantiene respecto del **personal funcionario**, dado que del total de efectivos existentes, las mujeres representan un 52,7% y los hombres un 47,3%. No obstante, cabe señalar que la presencia de mujeres y hombres no es homogénea en todos los Ministerios, así por ejemplo, el porcentaje de mujeres es más elevado en Ministerios como el de Justicia, Educación, Cultura y Deporte, Empleo y Seguridad Social o Sanidad y Servicios Sociales, llegando a alcanzar la presencia de mujeres en este último un 69,3 %. Este dato, sin embargo, contrasta con el número de mujeres en el Ministerio del Interior, donde se invierte la situación, existiendo un mayor porcentaje de hombres (64%) que de mujeres (36%). Cifras que, sin duda, están vinculadas con la mayor presencia de mujeres en el sector sanitario y de Servicios Sociales que se observa, en general, en el ámbito laboral y a la masiva representación masculina entre los empleados públicos del ámbito penitenciario y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Los Ministerios en los que se produce un mayor equilibrio entre mujeres y hombres son los de Presidencia, Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente y Fomento.

Por lo que se refiere al **personal laboral**, hay en términos generales un porcentaje ligeramente mayor de hombres (53,3%) que de mujeres (46,7%). Este equilibrio se rompe en algunos Ministerios, como Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente y Fomento donde el personal laboral masculino asciende hasta un 82,0% y un 74,3% respectivamente. Por el contrario en Ministerios como el de Empleo y Seguridad Social o el Ministerio de Justicia el porcentaje de mujeres se sitúa en un 50,4% y 45,8% respectivamente.

- **Acceso al empleo público**¹⁸: Del total de plazas de personal funcionario de acceso libre, el 64'42 % fueron conseguidas por mujeres frente a un 35'58% por hombres, siendo la presencia de mujeres mayor en todos los grupos de clasificación profesional: A1: 61'63%; A2: 72'03%; C1: 53'20%, y, C2:75'81%.

Es de destacar, que durante el bienio objeto de este informe, las convocatorias informadas por la Dirección General de la Función Pública incluyen una referencia numérica a la composición, desagregada por sexo, de los Cuerpos y Escalas objeto de las

¹⁶Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (2013). Memoria-Informe sobre Prácticas Socialmente Responsables 2013, desde <http://www.minhap.gob.es/Documentacion/Publico/GabineteMinistro/Varios/MERESO.pdf>

¹⁷Incluye personal funcionario, personal laboral y otro personal, en todos los Departamentos Ministeriales, incluidas Agencias Estatales "Ley 28/2006" y excluido el personal de las Instituciones Sanitarias SS/Defensa

¹⁸Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (2013). Memoria-Informe sobre Prácticas Socialmente Responsables 2013. Los datos disponibles son de Diciembre de 2012.

convocatorias de personal funcionario y laboral. Las resoluciones definitivas de aspirantes incluyen, todas ellas, un análisis interno de impacto de género.

- **Comisión Permanente de Selección**, órgano de selección encargado de la selección del Cuerpo de Gestión de la AGE, del Cuerpo de Gestión de Sistemas e informática de la AGE, del Cuerpo General Administrativo de la AGE y del Cuerpo General Auxiliar de la AGE, en el que también hubo prácticamente paridad, siendo el porcentaje de mujeres del 47 %¹⁹.
- **Tribunales y órganos de Selección**. De acuerdo con lo dispuesto en el *Capítulo II del Título V, artículos 52 a 54 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo*, referentes al cumplimiento del principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en la composición de *Tribunales y Órganos de selección*, de acuerdo con los datos de la Dirección General de la Función Pública, la representación de mujeres es del 50.3%²⁰.
- **Desarrollo de la carrera profesional**: Conforme a los datos disponibles existe una cierta segregación vertical, dado que en el Subgrupo A1, la presencia de hombres es de un 66,30%, siendo el A2 paritario y los Subgrupos C1 y C2 aquellos donde se encuentra una mayor presencia de mujeres²¹.
- Los datos relativos a las convocatorias de **Promoción interna**²² proporcionan cifras prácticamente paritarias, habiendo aprobado las mujeres el 49'67 % de las plazas ofertadas y los hombres el 50'33 %, debiendo resaltar que en el caso del Subgrupo A1, las mujeres representan el 67'5 % del total de aprobados.
- **Retribuciones**: los datos facilitados por los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos permiten percibir que, entre el personal funcionario, hay más hombres que mujeres que perciben complementos variables (58.02%), pero al no contar con información adicional sobre el tipo de complemento, ni sobre su consolidación o su relación con el puesto de trabajo, no se pueden extraer conclusiones respecto a las causas origen de las diferencias de retribución²³.
- **Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo**, aprobado el 28 de julio del 2011 para el ámbito de la AGE y de los Organismos Públicos vinculados a ella²⁴. Según los datos que constan en el Informe de seguimiento, se destaca que 23 centros directivos han adaptado el Protocolo para supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, mientras que 20 no los han realizado hasta la fecha de recogida de la

¹⁹Fuente: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (2013). Informe Seguimiento sobre el I Plan AGE.

²⁰Fuente: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (2013). Informe Seguimiento sobre el I Plan AGE.

²¹Fuente: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (2013). Informe Seguimiento sobre el I Plan AGE.

²²Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (2013). Memoria-Informe sobre Prácticas Socialmente Responsables 2013. Los datos disponibles son de Diciembre de 2012.

²³Fuente: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (2013). Informe Seguimiento sobre el I Plan AGE.

²⁴ Ministerio de Política Territorial y Administración Pública. Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella. Desde <http://www.boe.es/boe/dias/2011/08/08/pdfs/BOE-A-2011-13553.pdf>.

información. La aplicación del Protocolo ha sido desigual, habiéndose aplicado en 5 departamentos, el 21,74%.

- **Lenguaje sexista:** En cumplimiento de la *Resolución de 26 de mayo de 2011 de la Comisión Interministerial de Retribuciones* que aprobó el Acuerdo general de adecuación de denominaciones puestos de trabajo, que obliga a los departamentos ministeriales a que incorporen, en la denominación de todos los puestos de trabajo, tanto el género masculino como el femenino, se han modificado más del 97% de las denominaciones de puestos de trabajo.²⁵

- **Formación en igualdad**

Se constata que, si bien el número de beneficiarias y beneficiarios de las acciones formativas de contenido general revela un equilibrio, no es exactamente así entre las personas beneficiarias de los cursos con contenidos específicamente relacionados con la igualdad, la conciliación, la corresponsabilidad y la no discriminación. En el análisis realizado de los 94 cursos con contenidos en materia de igualdad de oportunidades y violencia de género, dirigidos a personal funcionario y laboral, destaca una presencia de mujeres mayoritaria, especialmente en los grupos C1 y C2 de personal funcionario, con una presencia altamente superior a los dos tercios del alumnado, lo mismo que en los grupos 1 y 4 del personal laboral²⁶.

La Dirección General de la Función Pública durante el periodo cubierto por el informe ha promovido dos Jornadas: “*Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las Administraciones Públicas*” y “*Jornada Interadministrativa hacia un compromiso integral de la Igualdad en las Administraciones Públicas*”, a las que asistieron personal de todas las Administraciones Públicas y de las Organizaciones Sindicales. El total de asistentes en ambas Jornadas fue de 360, con una participación 208 mujeres y 152 hombres.

- **Medidas de conciliación** (ver apartado 2.2.2)
- **Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado**

El artículo 64 de la *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo*, señala que al inicio de cada legislatura, el Gobierno aprobará el ***Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella***, en el que establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

²⁵Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Subdirección General de Programas

²⁶Fuente: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (2013). Informe Seguimiento sobre el I Plan AGE.

El *I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Público*” se aprobó en 2011 y su aplicación se ha realizado a partir de su publicación y, principalmente, durante los años 2012 y 2013.

Al finalizar el año 2013, la Dirección General de la Función Pública, en colaboración con el Instituto de la Mujer, en el marco de la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado, procedió a la **elaboración del preceptivo Informe de seguimiento y evolución del I Plan**²⁷, para lo que se contó, además, con la participación las Unidades de Igualdad de los distintos Departamentos Ministeriales.

En este informe se presentaron los resultados del análisis, relativo a los años 2011 y 2012, teniendo como objetivo fundamental el conocer, de forma global y sintética, el grado de cumplimiento del Plan en su conjunto, así como realizar una valoración de su desarrollo.

Del informe se extraen conclusiones tanto sobre los logros como los aspectos a mejorar. Por lo que a los logros alcanzados se refiere, de acuerdo con lo señalado en el informe, hay que destacar, el mejor conocimiento de la situación actual de mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos, en materias como el acceso, la formación o el disfrute de permisos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; retribuciones, promoción de la carrera profesional, representación de mujeres y hombres, etc., poniendo en valor que la Administración asume el compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo público.

En cuanto a los aspectos a mejorar y retos, como se desprende del informe de seguimiento, destaca una desigual ejecución de las acciones del Plan, también debido al escaso tiempo transcurrido desde su implantación. Además, a pesar de haber contado con un sistema de coordinación, seguimiento y evaluación del Plan, éste debe afianzarse a futuro, en la medida en que, al no haberse establecido desde su diseño, ni aplicado los criterios de evaluación anual, no se ha podido revisar su desarrollo, ajustar las desviaciones y dar respuesta a los obstáculos encontrados.

En la elaboración del nuevo Plan participan los distintos departamentos ministeriales, formulando propuestas y debatiéndolas en las Mesas Delegadas correspondientes y en las comisiones de igualdad de sus respectivos ámbitos.

- **Respeto del principio de igualdad en las Fuerzas Armadas y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado**

- **Fuerzas Armadas (FAS)**

Por lo que se refiere a la evolución en el ingreso de mujeres en las Fuerzas Armadas, se ha mantenido una trayectoria ascendente desde su incorporación en 1988, mediante el Real Decreto-Ley 1/1988, por el que se regula la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas.

²⁷Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (2013). Informe Seguimiento sobre el I Plan AGE, desde <http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/noticias/docs/b6f86ccc9f1ca767ca782e62fef7a941.pdf>

En la actualidad España es de los países occidentales que tienen mayores porcentajes de mujeres; a finales de 2013 había en torno a 15.100 mujeres militares que representan el 12,4% del total de efectivos (En servicio activo: Oficiales, 7,6%; Suboficiales, 3,6%; Tropa y Marinería, 16,9%²⁸).

Otras actuaciones que se vienen realizando por el Ministerio de Defensa para fomentar la igualdad de trato entre hombres y mujeres son las siguientes:

- **Actuaciones divulgativas e informativas del Observatorio Militar para la Igualdad²⁹**, órgano colegiado de carácter consultivo adscrito a la Subsecretaría de Defensa a través de la Dirección General de Personal, y de su servicio de consulta.
- **Impulso de la Secretaría Permanente de Igualdad como órgano de apoyo técnico y administrativo al Observatorio Militar para la Igualdad** en los periodos en los que este no está reunido, dando continuidad a su actuación. La Secretaria asume además las funciones propias de las unidades de igualdad en los términos previstos por el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En diciembre de 2012 tuvo lugar el pleno constitutivo de este nuevo órgano.
- **Servicio de Consulta de la Secretaría Permanente de Igualdad** que recibe y atiende más de 500 consultas al año relacionadas con la aplicación práctica de la numerosa normativa en materia de conciliación.
- **Premio “Soldado Idoia Rodríguez, Mujer en las Fuerzas Armadas³⁰”** para dar a reconocer la labor de personas e instituciones, tanto militares como civiles que hayan realizado actuaciones relevantes o ejemplares para potenciar el papel de la mujer o para apoyar la igualdad de oportunidades y de género en las Fuerzas Armadas. El galardón lleva el nombre de la primera mujer militar española fallecida en misión internacional, como homenaje a su memoria.
- **Publicidad institucional y acciones para valorar y difundir la labor de la mujer en las Fuerzas Armadas** (Exposición itinerante de materiales audiovisuales sobre la mujer militar española, organización de jornadas, conferencias).

Cabe destacar la **formación** específica en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres que se imparte al personal de las FAS, que se realiza a través de dos vías principales: a) Inclusión de materias referidas a igualdad de género en los temarios de la enseñanza militar y en las convocatorias de acceso a las Fuerzas Armadas y b) Educación específica a los contingentes que van a ser desplegados en las zonas de operaciones mediante charlas, conferencias y cursos. En esta formación se incide, entre otros aspectos, en la

²⁸Fuente: Ministerio de Defensa. Observatorio Militar para la Igualdad, datos a 1 de Enero 2014, desde <http://www.defensa.gob.es/Galerias/areasTematicas/observatorio/fichero/estadisticas/datos-mujer-hombres-2013.pdf>

²⁹Ministerio de Defensa. Observatorio Militar para la Igualdad, desde <http://www.defensa.gob.es/areasTematicas/observatorio/>

³⁰Ministerio de Defensa. Portal de Cultura de Defensa, desde <http://www.portalcultura.mde.es/actividades/premios/soldadoidoia/>

naturaleza y contenido de la Resolución del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas (RCSNU) 1325 que reconoce formalmente el papel vital que tienen las mujeres en la prevención y resolución de conflictos, y la importancia de su participación plena e igualitaria en todos los esfuerzos para el mantenimiento y promoción de la paz duradera, la seguridad internacional y el desarrollo sostenido, y del Plan de Acción del Gobierno³¹ de España para su puesta en práctica.

Por lo que se refiere a la **presencia de mujeres en puestos de responsabilidad** en el ámbito de las Fuerzas Armadas, viene regulada por el sistema de ascensos establecido en la *Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar*. En la actualidad el máximo empleo alcanzado por una mujer en nuestro país es el de Teniente Coronel. Por otra parte, las mujeres participan en los órganos de selección y en las Juntas de evaluación y ascenso, órganos decisivos importantes y determinantes en la carrera militar, siempre que cuenten con el empleo militar suficiente para ello. Existen en la actualidad ámbitos donde la composición de estos órganos de selección es equilibrada y otros en los que todavía no es posible alcanzar mayores niveles de representatividad femenina. Así, la composición, desagregada por sexos, de los Órganos de Selección, Comisiones Permanentes de Selección, Tribunales Médicos, Juntas y Asesores Técnicos y de Apoyo, intervinientes los distintos procesos de selección proyectados en el Ministerio de Defensa arrojan una media de un 78,60% hombres, 21,40 % mujeres; y en su distribución por Ejércitos: Ejército de Tierra: 89,30% hombres, 10,70% mujeres; Armada: 92,90% hombres, 7,10% mujeres; Ejército del Aire: 66% hombres, 34% mujeres y Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas: 50% hombres, 50% mujeres.

Cabe señalar que en todos los organismos y juntas de evaluación del Ministerio de Defensa para la asignación de mandos, destinos y ascensos, se requiere la presencia de mujeres en proporción al número de mujeres entre los evaluados. El cumplimiento de ésta norma se comprueba en informes trimestrales que los Mandos de Personal de los Ejércitos y la Armada remiten trimestralmente a la secretaría Permanente de Igualdad de tal Ministerio.

- **Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado**

En cuanto a las **Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado**, en materia de promoción de la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos, tanto en el Cuerpo Nacional de Policía como en la Guardia Civil se ha producido un incremento en el número de mujeres.

Por lo que respecta al **Cuerpo Nacional de Policía**, se ha observado un incremento del número de mujeres en el Cuerpo, pasando de un 10,65% en 2009 a representar un 12,66% en 2013³².

³¹Plan de acción del gobierno de España para la aplicación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2000), sobre mujeres, paz y seguridad, desde <http://www.defensa.gob.es/Galerias/areasTematicas/observatorio/fichero/normativa/SBD-OM-PlanAccionEspanaRes1325.pdf>

³²Cifras del Cuerpo Nacional de Policía cerradas a 31 de diciembre de 2013.

En el ámbito de la **Guardia Civil**, los datos muestran igualmente un ligero aumento en el número de mujeres en sus efectivos, pasando de un 5,33% del total en 2009 a suponer un 6,46% en el 2013³³.

Respecto al acceso y promoción de la mujer a la función pública, tanto el Cuerpo Nacional de Policía, como la Guardia Civil, cuentan con un sistema basado en los principios de igualdad y no discriminatorio.

En lo relativo a las condiciones de trabajo apropiadas, debe mencionarse la existencia del Observatorio de la Mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado³⁴, creado por Resolución de 25 de abril de 2007, de la Dirección General de la Policía y de la Guardia Civil.

b) Actuaciones 2014. Avances 2015

- De manera destacada, hay que destacar en este periodo el **II Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos**, que ha sido ya aprobado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (MGNAGE), pendiente de aprobación por el Consejo de Ministros. Se trata de un documento ambicioso, que aprovecha la experiencia de anteriores Planes, dando respuesta a situaciones novedosas, y con un diseño de acciones que permitirán lograr mayores niveles de igualdad entre empleados y empleadas públicas, dirigiéndose en particular, a integrar a las mujeres en los distintos niveles de la organización y con acciones que favorecen la conciliación.
- El Observatorio Militar para la Igualdad, dependiente del Ministerio de Defensa, ha venido realizando, durante 2014 y 2015, diversas actividades para **potenciar en el Departamento las medidas de conciliación**.
- Se ha trabajado, igualmente, en la elaboración de un **nuevo marco sancionador en el marco del Ministerio de Defensa para sancionar tanto en vía disciplinaria como en vía penal conductas constitutivas de acoso sexual por razón de sexo**.
- El Ministerio de Defensa, en aplicación de la **resolución 1325/2000 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas sobre Mujer, Paz y Seguridad**, ha venido implementando el Plan de Acción de España para la ejecución de esta resolución. Este Plan incide en cuestiones como la formación en cuestiones de género del personal militar, apoyo a la participación femenina en las operaciones (efectivos desplegados y población local) y formación de expertos/as en género en las Misiones.

En este ámbito cabe destacar:

- o Las iniciativas abordadas en el marco de la Unión Europea.

³³ Cifras de la Guardia Civil cerradas a 1 de enero de 2014.

³⁴ Órgano colegiado con la finalidad de disponer de un conocimiento real de la situación de las mujeres en el Cuerpo Nacional de Policía y en la Guardia Civil, con el fin de dar respuesta o solución adecuada a las exigencias sociales.

- La colaboración con el programa en los Balcanes Occidentales (asistiendo a los Regional Meetings of Gender Trainers y realizando visitas para el estudio del modelo de igualdad en nuestras FAS).
- La colaboración con la OSCE en la elaboración de una Guía sobre “Gender in the Armed Forces”
- La iniciativa 5+5, formada por Argelia, España, Francia, Italia, Libia, Malta, Marruecos, Mauritania, Portugal y Túnez, que estuvo presidida por España durante 2014 y dónde se realizó un seminario sobre “Perspectiva de Género en las FAS” en los distintos países de la iniciativa.

También se ha **cooperado bilateralmente** con varios Estados y Organismos Internacionales, siendo los más destacados los siguientes:

- Reino Unido: Asesoramiento e informes para la incorporación de la mujer a los puestos de combate en el Ejército de tierra británico.
- Chile. Asesoramiento sobre modelo de igualdad en las FAS a través de la Agregaduría de Defensa Chilena
- Italia. Colaboración en la elaboración de un modelo de igualdad.
- Jordania. Informes de seguimiento del Plan de Acción.
- Serbia. Actividades del Observatorio Militar de Igualdad.

2.2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y CORRESPONSABILIDAD EN LA ASUNCIÓN DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES.

2.2.1 En el ámbito del empleo privado

a) Contexto y Diagnóstico

La indudable relación entre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y el principio de igualdad de trato y de oportunidades hace que la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, dedique un capítulo a la “*igualdad y conciliación*”³⁵. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 44 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. Asimismo, hay que tener en cuenta las modificaciones introducidas en la legislación laboral y de seguridad social a través de las disposiciones adicionales de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*.

Una de las razones que explican la menor participación de las mujeres respecto a los hombres en el mercado de trabajo es la dificultad para conciliar y la falta de corresponsabilidad o equilibrio en el reparto de las responsabilidades domésticas y de cuidado. Esta dificultad repercute también en un mayor uso de la contratación a tiempo parcial por parte de las

³⁵La STC 3/2007, de 15 de enero de 2007, recalca que la dimensión constitucional de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa.

mujeres, así como en mayores interrupciones en las carreras profesionales de las mujeres, menores retribuciones presentes y futuras, tendiendo también un impacto en las pensiones.

Así se pone de manifiesto en las Encuestas de Empleo del Tiempo donde se observa, en la última realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE)³⁶, que las mujeres realizan tareas vinculadas con el hogar y la familia (el 91,9 de ellas) dedican una media diaria de 4 horas y 29 minutos, frente a 2 horas y 32 minutos de los hombres que realizan estas actividades (el 74,7% de ellos). Además, las mujeres disponen de casi una hora menos de tiempo libre al día que los hombres.

Otro dato indicativo es que el 24,29% de las mujeres con edad comprendida entre los 16 y los 64 años con al menos un hijo de 14 años o menos, forman parte de la población inactiva frente a un 3,72% de hombres (1.129.700 mujeres frente a 157.700 hombres) pero sin embargo, con esas mismas características, el 80,79% de los hombres están ocupados frente a un 59,25% de las mujeres.³⁷

A su vez, el cuidado y atención de menores o personas dependientes, así como otras responsabilidades familiares o personales, son motivos por los que más de 1.691.000 mujeres y 94.500 hombres no buscaban empleo al finalizar 2013. A finales de 2007, esas cifras eran un poco mayores en el caso de los hombres (122.000), pero mucho más elevadas por lo que se refiere a las mujeres (más de 3.227.000)³⁸. A finales de 2011 estas cifras eran 95.600 y 2.045.500, respectivamente³⁹.

Por lo que se refiere a la contratación a tiempo parcial, la presencia de mujeres es mayoritaria, ya que en 2007 representan el 79,13% del total de las personas con contrato a tiempo parcial, el 75,83% en 2011 y el 73,04% en 2013⁴⁰.

En cuanto al permiso de maternidad, el porcentaje de madres que se han acogido al mismo apenas ha variado desde 2007, estando en un 98%⁴¹ (98,4% en 2007; 98,21% en 2011; y, 98,30% en 2013). Así mismo en el año 2013 se observa un descenso del número de padres que disfrutaban de la parte del permiso de maternidad permitido por la Ley. En el año 2007 fueron 5.204 (1,6% de los padres); en 2011 fueron 5.798 (1,8% de los padres) y en el año 2013 fueron 4.919 (1,7% de los padres)⁴².

Por su parte el número de personas que han disfrutado del permiso y prestación de paternidad, como forma de contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, fue en 2013 de 237.988, frente a 269.715 en 2011 y 279.756 en 2008⁴³. En el año 2008, primero a contabilizar puesto que la Ley se aprobó en 2007, el porcentaje de personas

³⁶Fuente: Instituto Nacional de Estadística-INE (2010). Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010.

³⁷Fuente: Instituto Nacional de Estadística-INE (2010). Encuesta de Población Activa. Módulo de Conciliación entre la vida laboral y la familiar.

³⁸Fuente: Instituto Nacional de Estadística-INE. Encuesta de Población Activa (EPA).

³⁹Fuente: Instituto Nacional de Estadística-INE. Encuesta de Población Activa (EPA), cuarto trimestre de cada año. No se publica esta desagregación de datos a nivel de medias anuales.

⁴⁰Fuente: Instituto Nacional de Estadística-INE. Encuesta de Población Activa (EPA), datos de la media de los cuatro trimestres.

⁴¹Fuente: Instituto Nacional de Seguridad Social.

⁴²Fuente: Instituto Nacional de Seguridad Social.

⁴³Fuente: Instituto Nacional de Seguridad Social.

que usan el permiso de paternidad es de 79,1%; en el año 2011 es de 84,6% y en el año 2013 es de 83,8%⁴⁴. El descenso de personas afiliadas a la Seguridad Social ha provocado un ligero descenso del número de progenitores que deciden disfrutar del permiso de paternidad.

b) Principales novedades normativas e instrumentos de planificación

Respecto a los cambios normativos introducidos para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad durante el período cubierto por este informe, cabe hacer mención a:

- La **Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**, ya mencionada en el apartado 2.1, que introduce las siguientes modificaciones en el *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, que afectan a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar:
 - **Tiempo de Trabajo:** se establece la posibilidad de que la empresa pueda distribuir irregularmente la jornada de trabajo anual en un 10 por ciento en defecto de pacto. Asimismo, se promueve la utilización de jornadas continuadas, horarios flexibles y otros modos de organización del tiempo de trabajo que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.
 - **Permiso de lactancia:** Se contempla expresamente que su titularidad corresponde no sólo a las trabajadoras sino que constituye un **derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres**, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. Con ello, no solo se da cumplimiento a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que en un caso que afectaba a España⁴⁵ consideró que no se podía denegar el permiso de lactancia a un trabajador por cuenta ajena por razón de que su cónyuge era trabajadora por cuenta propia, sino que se aumenta la seguridad jurídica en la aplicación del permiso. Asimismo, se incluyen expresamente en dicho artículo, los supuestos de **adopción o acogimiento**.
 - **La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada:** los convenios colectivos pueden establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

Para disfrutar del permiso de lactancia o de reducción de jornada, la persona trabajadora está obligada a dar un preaviso a la empresa, salvo fuerza mayor, de quince días o lo que determine el convenio colectivo, para indicar las fechas en que se iniciará y se finalizará, en consonancia con lo dispuesto en la Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES.

⁴⁴Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Dirección General para la Igualdad de Oportunidades. Elaboración propia a partir de los datos publicados por Instituto Nacional de Seguridad Social.

⁴⁵Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 30 de septiembre de 2010 (C-104/09 Roca Álvarez)

- **Regulación del trabajo a distancia:** Se introduce el trabajo a distancia para favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar.
 - **Calendario de vacaciones:** En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas del embarazo, parto, lactancia natural o con el periodo de disfrute de la maternidad o paternidad, que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, ésta podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
- El **Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social**⁴⁶, mencionado en el apartado 2.1, recoge determinadas modificaciones que se introducen en el *Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio* en materia de protección social del trabajo a tiempo parcial, flexibilizando el número de años requeridos para acceder a una prestación, de modo que se garantice en todo momento el principio de igualdad de las personas trabajadoras a tiempo parcial y a tiempo completo. Estas medidas benefician especialmente a las mujeres, ya que tal y como se ha señalado, son las que mayoritariamente hacen uso de este tipo de contratos.
 - El **Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores**, amplía el derecho a la reducción de jornada a los trabajadores y trabajadoras para el cuidado de menores, al elevarse de 8 a 12 años la edad que da derecho a dicha reducción de jornada.

c) Actuaciones más destacadas 2012-2013

De entre las actuaciones llevadas a cabo por la Administración General del Estado para promover la conciliación y la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado, cabe destacar las siguientes:

- **Campaña “Te corresponde, nos corresponde”**

Para lograr un reparto más justo y equilibrado entre mujeres y hombres de sus responsabilidades familiares, una de las dificultades que es necesario abordar es la persistencia de roles y estereotipos de género. Esta campaña, cofinanciada por el FSE, se desarrolla a nivel nacional, fruto de un Convenio de colaboración firmado en el año 2012 entre la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad y Cruz Roja pretende sensibilizar a la ciudadanía sobre la importancia de la conciliación y corresponsabilidad de mujeres y hombres en las labores domésticas y de cuidado, como pieza clave para la igualdad en el empleo. En otros apartados de este informe se ha mencionado asimismo la incidencia de este programa.

⁴⁶Este Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, fue **tramitado como** Ley 1/2014, de 28 de febrero para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

Mediante el lema *“Esto no es un chiste. Representa una larga historia de desigualdad en el hogar, de discriminación laboral y salarial. Ésta es la realidad. De ti depende que podamos dibujar otra”*, y a través de la difusión de piezas de humor gráfico de diseñadores gráficos de reconocido prestigio, exhibidas en carteles en diversos espacios del mobiliario urbano (marquesinas de autobuses, centros comerciales, quiscos, relojes y mobiliario urbano) de 18 localidades españolas, y mediante la inserción de faldones de prensa en los medios de comunicación de gran difusión e implantación de 14 localidades, la campaña pretende que la sociedad reflexione sobre la importancia de la conciliación y que la corresponsabilidad. Así mismo, para reforzar el impacto de la Campaña, se ha incluido un código QR que permite descargar las imágenes y compartirlas, así como participar en la misma a través del hashtag #quieroconciliar.

Además de las actuaciones dirigidas a la ciudadanía en general, en el mismo ámbito de colaboración con Cruz Roja, se han llevado a cabo diversas actuaciones para la promoción de la corresponsabilidad dirigidas a las empresas y a las instituciones públicas, mediante la actualización y difusión de la **Guía “La corresponsabilidad en el entorno empresarial. Desarrollando nuevos valores en la gestión empresarial: corresponsabilidad e igualdad”**, así como mediante la actualización de la web www.tecorrespondenoscorresponde.org y la difusión realizada en la página web de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. La Guía y contenidos descargables en la citada página web pretenden ser una referencia para las empresas que quieran aplicar medidas reales de conciliación y corresponsabilidad en sus empresas.

- **Proyecto “Equilibrio-Balance”**

Las entidades locales y, concretamente, los ayuntamientos, dada su cercanía con la realidad social, tienen un mejor conocimiento de la misma y una mayor identificación con las necesidades de la ciudadanía, siendo por tanto agentes esenciales de cualquier proceso de cambio y avance en temas de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El Proyecto *“Equilibrio-Balance”*⁴⁷, desarrollado en el marco del Programa de *“Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar”* cofinanciado con Fondos del Espacio Económico Europeo (EEE), al que se ha hecho ya mención, responde a ese objetivo de promover actuaciones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el ámbito local, entre los años 2013 y 2015, mediante la Elaboración de Planes de Conciliación y Corresponsabilidad, con carácter demostrativo, en doce ayuntamientos españoles y en tres noruegos. Para la elaboración de estos Planes, se presta apoyo técnico y económico a las mediadas más innovadoras.

Asimismo el Proyecto busca fortalecer la cooperación local en materia de conciliación y corresponsabilidad a través de la creación de grupos de cooperación municipal con la participación de los agentes implicados de cada localidad, principalmente, agentes sociales y económicos, entidades educativas y ciudadanía en general, para que, tanto el

⁴⁷Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Proyecto Equilibrio-Balance, desde <http://equilibriobalance.com/es>

diseño como el desarrollo y la posterior implementación, sean fruto de un proceso de construcción participativa. De esa manera se logra también sensibilizarles sobre la necesidad de desarrollar valores y actitudes corresponsables que faciliten la conciliación de los tiempos dedicados a la esfera personal, laboral y familiar.

Otro de los objetivos del Proyecto es fomentar el intercambio de experiencias entre los ayuntamientos participantes, así como incentivar la puesta en práctica de medidas y actividades que contribuyan a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, impulsando aquellas iniciativas que se consideren especialmente novedosas, interesantes o que se piense que podrían resultar especialmente útiles en otros ámbitos (exportabilidad).

- **Convocatorias de subvenciones del Instituto de la Mujer**

Dentro de las convocatorias de subvenciones del Instituto de la Mujer para la realización de postgrados oficiales y actividades del ámbito universitario relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, durante los años 2012 y 2013⁴⁸, se han concedido subvenciones a 4 Universidades (Jaume I de Castellón, Valladolid, La Laguna y Santiago de Compostela), para 4 proyectos relacionados con conciliación y corresponsabilidad.

- Asimismo hay que hacer mención a la labor que desarrolla la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la vigilancia del cumplimiento de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral**. Dentro del Plan de Actuación 2012 y 2013 sobre el cumplimiento de la normativa en materia de medidas para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en lo que afecta a los derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral, se realizaron 1.289 actuaciones, 101 requerimientos, se cometieron 17 infracciones, cuyo importe ascendió a 72.380€, y resultaron afectadas 40 personas trabajadoras⁴⁹.
- La Dirección General de Servicios Sociales, Familia e Infancia del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ha desarrollado actividades en el ámbito las buenas prácticas empresariales tales como apoyo a la iniciativa **Certificado Familiarmente Responsable (EFR)**, en colaboración con la Fundación MásFamilia y a la iniciativa **Premio Empresa Flexible** que anualmente organiza la agencia de comunicación CVA con la colaboración de este Departamento y que premia a las empresas que se distingan por desarrollar políticas de flexibilidad (horaria, espacial) y de conciliación en beneficio de sus trabajadores/as. Igualmente, ha puesto en marcha diversas actividades de difusión y sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad, especialmente en el ámbito de primera infancia y las buenas prácticas empresariales tales como: publicación anual de la Guía de Ayudas Sociales para las Familias y de Guías de buenas prácticas

⁴⁸Instituto de la Mujer. Resoluciones de 14 de diciembre de 2012 y de 26 de noviembre de 2013 por la que se publican las subvenciones concedidas para el año 2012 y 2013 respectivamente.

⁴⁹ Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Informe Anual 2012 y 2013, desde http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Estadisticas/

para empresas; jornadas de difusión; colaboración con iniciativas sociales en estas materias

- Esta Dirección General ha puesto en marcha **otro tipo de actividades para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar**, tales como estrechar la colaboración con entidades que promueven la racionalización de los horarios o impartir cursos en materia de conciliación y corresponsabilidad, en el marco de su Plan de Formación anual, destinados a profesionales y responsables de servicios sociales. También ha concedido subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para la realización de programas o servicios dirigidos a facilitar la conciliación con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Su objetivo es extender la oferta de servicios que presten atención socioeducativa a niños/as menores de tres años.

d) Actuaciones 2014. Avances 2015

- La conciliación y la corresponsabilidad son objetivos esenciales de las políticas de igualdad, y centran el contenido del **Eje 2 del PEIO 2014-2016**, que a través de 32 medidas busca sensibilizar en la materia, promover un cambio en los comportamientos y en los usos del tiempo, e incrementar el conocimiento de la sociedad en la materia.
- En este mismo ámbito es importante subrayar que durante este período, se ha estado trabajando en la elaboración del **Plan Integral de Apoyo a las Familias** que fue, aprobado por el Consejo de Ministros en mayo de 2015. Desde el ámbito de la igualdad, dos de las líneas estratégicas del Plan guardan relación directa. Por una parte, la línea estratégica 2, *Conciliación y corresponsabilidad*. Por otra, la línea estratégica 3, *Apoyo a la maternidad y entorno favorable a la vida familiar*. Este apoyo se considera de gran importancia tanto desde el punto de vista de las mujeres y de la igualdad (aspectos sanitarios, educativos, de conciliación con el empleo, impulso de la corresponsabilidad por sus parejas, etc.) como desde la perspectiva social (apoyo a la natalidad y a la renovación demográfica de nuestro país). El Plan contempla, igualmente, en la línea estratégica 5, el análisis de las necesidades de apoyo a las familias monoparentales en relación a su protección social, jurídica y económica.

El Consejo de Ministros acordó incluir en el Plan Integral de Apoyo a las Familias, **un complemento adicional a la cuantía de las pensiones contributivas –de Jubilación, Viudedad e Incapacidad Permanente- de las mujeres que han tenido dos o más hijos**, causadas a partir del 1 de enero de 2016. Este complemento por maternidad ha sido regulado mediante la incorporación de un nuevo artículo 50 bis, al texto refundido de la Ley General de la Seguridad, a través de la Ley 48/2015 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016. Este artículo se ha integrado en el nuevo texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que entrará en vigor el 2 de enero de 2016. Esta medida tiene por finalidad premiar a las mujeres trabajadoras que compatibilizan su carrera laboral con la maternidad.

El complemento será aplicable a las pensiones contributivas de jubilación, viudedad e incapacidad permanente que se causen a partir del 1 de enero de 2016 y cuya titular sea una mujer.

Este complemento adicional alcanza un 5% por haber tenido dos hijos; un 10% por haber tenido tres; y un 15% por haber tenido cuatro o más. De este modo, cuanto mayor sea el número de hijos que hayan tenido las mujeres, el sistema de Seguridad Social les reconocerá unas pensiones más altas.

Su aplicación beneficiará a un número muy elevado de mujeres (se estima que 123.357 en 2016, 241.951 en 2017, 350.825 en 2018 y 455.504 en 2019) con efecto acumulativo en el tiempo.

El Plan Integral de Apoyo a la Familia, en el ámbito de la conciliación también contempla potenciar en la negociación colectiva mayor flexibilidad de la jornada con medidas como la bolsa de horas recuperables por necesidades puntuales. Además, se amplía la prestación para el cuidado de niños enfermos de cáncer o con cualquier otra patología grave a todos los supuestos de acogimiento familiar.

En el marco de la reforma de la Ley del IRPF, se establecen las siguientes medidas con incidencia en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Subida de los mínimos familiares por descendiente en el IRPF
- Se establecen tres nuevas deducciones para familias numerosas o personas con discapacidad a cargo
- Cabe hacer mención también a la **bonificación a personas trabajadoras autónomas por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación**, prevista en el Real Decreto-ley 1/2015 de 27 de febrero, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social, tramitado como Ley 25/2015, de 28 de julio, con el mismo título.

La bonificación es del 100% de la cuota por contingencias comunes (50% si la contratación es a tiempo parcial) que resulte de aplicar, a la base media que tuviera el trabajador en los 12 meses anteriores a la fecha de acogerse a esta medida, el tipo de cotización mínimo vigente, para trabajadores autónomos que permanezcan de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), que carezcan de trabajadores asalariados en la fecha de inicio de la aplicación de la bonificación y durante los doce meses anteriores a la misma **y que contraten a un trabajador a tiempo completo o parcial en los supuestos de:** Cuidado de menores de 7 años; Tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, en situación de dependencia; Tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento o una discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por

ciento, cuando dicha discapacidad esté debidamente acreditada, siempre que dicho familiar no desempeñe una actividad retribuida.

En el caso de que el trabajador lleve menos de 12 meses de alta en el RETA, la base media de cotización se calculará desde la fecha de alta.

La duración de la bonificación es de hasta 12 meses, con una duración mínima del contrato de 3 meses.

- El Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia, en cumplimiento de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, ha **priorizado la asignación de servicios profesionales a las personas en situación de dependencia** frente a las prestaciones económicas de cuidados en el entorno familiar para romper con la tendencia cultural histórica de que son principalmente las mujeres las encargadas de los cuidados en el hogar. En el año 2014, se ha incrementado en un 2% el empleo creado en servicios profesionales frente a los cuidados no profesionales, continuando la tendencia en el año 2015. (Esta actuación es transversal en el ámbito del empleo público y privado).
- Es importante, igualmente, resaltar la incorporación al **Acuerdo de Asociación de España**, en el marco de la política de cohesión 2014-2020, de una línea de actuación relacionada con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, así como la difusión de las iniciativas comunitarias, en relación con los Fondos Europeos, entre las asociaciones de mujeres para propiciar su participación, a través de la Red de Igualdad de Oportunidades apoyada con el FEDER.
- El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ha promocionado estudios y análisis para **la racionalización de horarios**. Además, ha desarrollado actividades de difusión y sensibilización en materia de **parentalidad positiva**.
- Durante este tiempo, han continuado las actividades enmarcadas en el **Proyecto Equilibrio/Balance**, cuya finalización está prevista para finales de 2015, con el objetivo de intercambiar buenas prácticas y puesta en marcha de planes de conciliación en algunos ayuntamientos españoles y noruegos.
- El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ha procedido, también, al análisis y difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de las empresas que han obtenido el **distintivo "Igualdad en la Empresa"** y propuesta de mejora en el marco de las empresas con distintivo.
- La Dirección General de Servicios Sociales, Familia e Infancia del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, además de la continuación de todas las actuaciones que venía ya realizando en este ámbito, ha desarrollado, durante 2014, una serie de actividades especiales con motivo de la celebración del XX Aniversario de la Declaración de Naciones Unidas (NNUU) del Año Internacional de la Familia, uno de cuyos tres ejes temáticos fue la Conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- Dentro de las **actuaciones inspectoras (ITSS)** para la vigilancia del cumplimiento de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, en 2014 se llevaron a cabo 725 actuaciones. Como consecuencia de las mismas se constató la comisión de 7

infracciones, proponiéndose sanciones por un importe total de 21.130 euros, resultando afectadas por dichas infracciones 22 personas trabajadoras. Asimismo, se formularon 45 requerimientos.

Por su parte y con carácter provisional, durante el periodo enero-mayo 2015 se llevan realizadas 278 actuaciones. Como consecuencia de las mismas se ha constatado la comisión de 5 infracciones, proponiéndose sanciones por un importe total de 9.379 euros, resultando afectadas por dichas infracciones 15 personas trabajadoras. Asimismo, se han formulado 18 requerimientos.

- El Ministerio de Fomento ha participado en el **X Concurso Internacional de Dubai 2014, promovido por ONU-Habitat**, para localizar buenas prácticas que mejoren las condiciones de vida y la conciliación, publicándose y difundiendo, en 2015, el catálogo de buenas prácticas españolas presentadas a este concurso.

2.2.2 En el ámbito del empleo público

a) Contexto, diagnóstico y actuaciones

El *Título V de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo* recoge, en el ámbito del empleo público, entre otras, medidas sobre permisos y beneficios de protección de la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia, y régimen de vacaciones cuando coincidan con incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, permiso de maternidad, paternidad o lactancia. Asimismo, hay que tener en cuenta las modificaciones introducidas en la legislación que afecta a la Función Pública, al régimen personal de las Fuerzas Armadas o de la Guardia Civil, a través de las *disposiciones adicionales de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*.

Al igual que se señaló en el apartado 2.1.2, en la medida en que el cumplimiento de lo dispuesto en el *Título V* sobre conciliación, se manifiesta en gran parte a través de una serie de datos que son actuaciones en sí mismas y a la vez dan un diagnóstico de situación, en este sub-apartado, se analizan de forma conjunta el diagnóstico y las actuaciones.

Con carácter general cabe destacar, en el período 2012-2013, el progresivo incremento de acceso de hombres a las medidas de conciliación, pero principalmente a las retribuidas. Destacan, entre el personal funcionario, los **permisos de paternidad**, con un incremento del 167,90%, y los de flexibilización de la jornada por cuidado de hijos menores de 12 años, con un incremento del 87.77%, si bien el porcentaje de hombres que disfrutan de permisos disminuye cuando ello implica una reducción de las retribuciones. En cuanto al personal laboral se ha producido también un incremento, aunque no tan notorio como ocurre con el personal funcionario.

Ahora bien, en tareas de cuidado de menores y dependientes se sigue poniendo de manifiesto el desequilibrio en la asunción de responsabilidades entre mujeres y hombres ya manifestado en el apartado anterior para el conjunto de la sociedad.

En ese sentido, las mujeres solicitan mayoritariamente, entre el personal funcionario, **jornadas y horarios flexibles o reducción de jornada** para el cuidado de hijos e hijas y de

familiares con discapacidad, personas mayores que necesiten especial atención o con discapacidad o a su cargo y por enfermedad grave (50% reducción). En el caso del personal laboral, la proporción entre hombres y mujeres se encuentra más equilibrada.

También existe un mayor equilibrio entre mujeres y hombres, tanto para personal funcionario como laboral, en el caso del **permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave** o en el **permiso de cuatro semanas en sustitución del permiso de lactancia y la acumulación de los permisos de maternidad, lactancia y paternidad**.

La ampliación en dos semanas del permiso de maternidad por hijos con discapacidad o el permiso de dos horas diarias en caso de nacimiento de hijo prematuro, cuyo número de concesiones no es muy elevado entre 2012-2013, es algo más equilibrado entre mujeres y hombres y más entre el personal laboral que el funcionario. Por lo que respecta a permisos en supuestos de adopciones internacionales, la situación es también más equilibrada, sobre todo para el personal laboral, habiéndose concedido en 2013 todos los permisos a hombres.⁵⁰

Respecto a la reducción de la jornada para cuidado de hijo menor de 12 años, se les concede en mayor proporción a mujeres entre el personal funcionario, y en 2013, se han concedido más a hombres que a mujeres, entre el personal laboral. En cuanto a la reducción de jornada por razón de guarda legal, cuyo número de solicitudes ha descendido en 2013 respecto a 2012, es concedida en mayor proporción a mujeres tanto entre el personal funcionario como el laboral.

Resulta de interés hacer mención también a otras medidas de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad como es la **formación durante los permisos** de maternidad, paternidad y excedencias familiares, que en el bienio 2012-2013 han sido solicitados principalmente por mujeres para el personal funcionario y sólo por mujeres para el personal laboral⁵¹.

Por último, y en cuanto a **medidas de apoyo a la violencia de género**, en 2012 y 2013 no se ha dado ningún caso de excedencia por violencia de género para personal funcionario y se han dado dos casos para personal laboral; la reducción de jornada por violencia de género sólo ha sido solicitada por dos mujeres funcionarias; y, los traslados por violencia de género, lo han solicitado 14 mujeres, entre el personal laboral y 2 entre el personal funcionario.⁵²

Por lo que respecta las **Fuerzas Armadas**, la presencia y continuidad de la mujer en misiones en el extranjero, así como en otros ámbitos de las FAS en los que se exige una especial dedicación, requiere no sólo un marco normativo que facilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sino también una cultura de corresponsabilidad familiar. En este sentido, desde la aprobación de la *Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar*, en la que se establece en el art. 6.2 la conciliación como una de sus disposiciones generales, el Ministerio de Defensa, ha realizado un desarrollo normativo que está propiciando una normalización de la conciliación profesional, personal y familiar en el seno de las FAS.

⁵⁰Memorias-Informe sobre Prácticas Socialmente Responsables 2012 y 2013.

⁵¹Memorias-Informe sobre Prácticas Socialmente Responsables 2012 y 2013.

⁵²Memorias-Informe sobre Prácticas Socialmente Responsables 2012 y 2013.

Como indicadores de conciliación de la vida personal, familiar y personal en el seno de las Fuerzas Armadas cabe señalar los siguientes⁵³: Permisos por parto: 54,2% mujeres y 45,8% hombres; Permisos por adopción o acogimiento de hijos: 20,8% mujeres y 79,2% hombres; Permisos de paternidad: 55 permisos concedidos en el mes analizado (octubre de 2013); Permiso acumulado de lactancia: 21,5% mujeres y 78,5% hombres; Flexibilidad horaria: 25% mujeres y 75% hombres; Reducciones de jornada: 72% mujeres y 28% hombres.

Atendiendo a los datos sobre excedencias por cuidado de hijos/hijas o de un familiar, se aprecia un incremento paulatino de los hombres que acceden a la situación de excedencia por cuidado de familiar. Sin embargo hay que tener en consideración la diferencia numérica de los efectivos, en los que los hombres son mayoría, lo que repercute sin duda en la significación de estos datos.

En cuanto a las **Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado**, debe tenerse en cuenta que en la normativa reguladora de las condiciones laborales de ambos Cuerpos, se prevén medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, así como otro tipo de medidas relevantes, como previsiones específicas para mujeres integrantes de los mismos que sean víctimas de violencia de género.

b) Principales novedades normativas e instrumentos de planificación

- **Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos**⁵⁴. En cuanto a novedades en materia de conciliación y de flexibilidad horaria en el seno de la AGE, destacan:
 - o Los empleados y empleadas públicas que tengan a su cargo personas con discapacidad podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo.
 - o En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea igual o inferior al 28 podrá solicitar el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las 9 a las 14 horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones.
 - o Se incluyen medidas adicionales de flexibilidad para que el personal funcionario pueda distribuir sus vacaciones y días de permiso.
- **Acuerdo de 25 de julio de 2013, de la Comisión Permanente de la Comisión Superior de Personal del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, por el que se aprueban los Criterios de Interpretación del artículo 48, letra f), de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que regula el permiso de lactancia**. En base a lo dispuesto en este Acuerdo se concluye que: el permiso de lactancia puede ser ejercido

⁵³Fuente: Sistema Informático Estadístico Personal (SIEP) para el Observatorio Militar de Igualdad. Datos referidos al 31 de octubre de 2013.

⁵⁴Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Memorias-Informe sobre Prácticas Socialmente Responsables 2012 y 2013..

indistintamente por cualquiera de los dos progenitores, aunque sólo por uno de ellos cuando ambos trabajen; es único para cada hijo y sólo uno de los progenitores puede disfrutar de la totalidad del permiso, sin que quepa su disfrute simultáneo o compartido; es un tiempo de cuidado del menor que se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por parto, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprende el permiso por parto aunque excepcionalmente, podrá concederse con posterioridad a la finalización del permiso por parto, únicamente por el tiempo que reste hasta el cumplimiento de los doce meses de vida del menor; podrá disfrutarse bien como una reducción diaria de la jornada o bien como permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

- Por lo que respecta a las **Fuerzas Armadas**, cabe hacer mención a:
 - o **Orden Ministerial 15/2012, aprueba las normas sobre jornada y horario de trabajo, vacaciones, permisos y licencias de los Militares Profesionales de las Fuerzas Armadas**, recoge el derecho de reducción de jornada de al menos la mitad de la duración de aquella percibiendo las retribuciones íntegras para militares cuyos hijos menores de edad padezcan cáncer o cualquier otra enfermedad grave que impliquen ingresos hospitalarios de larga duración.
 - o **Orden Ministerial 12/2013, por la que se modifica la Orden Ministerial 76/2011, de 24 de octubre, de destinos y comisiones de servicio del personal militar profesional**, que regula el aplazamiento de comisiones de servicio en misiones nacionales o internacionales de militares que se encuentren inmersos en procesos judiciales de separación o de divorcio en los que se encuentre en litigio la patria potestad o bien la guarda y custodia de los hijos.
- En cuanto a las **Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado**, cabe destacar:
 - o **Real Decreto 961/2013, de 5 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento de provisión de destinos del personal del Cuerpo de la Guardia Civil, aprobado por el Real Decreto 1250/2001, de 19 de noviembre**, que incluye referencia expresa a la protección del hijo menor de doce meses de la mujer guardia civil, durante el período de lactancia, en caso de que existiese riesgo para su seguridad y salud.

c) Actuaciones 2014. Avances 2015

- Durante este período se ha continuado con la **aplicación efectiva de la circular n.1, de 14 de mayo de 2013, de la Dirección General de la Policía sobre vacaciones, permisos, licencias y otras medidas de conciliación** de los funcionarios y funcionarias del Cuerpo Nacional de Policía. Incluyendo, además, la ampliación de los supuestos para los casos de adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente.
- En el ámbito de la **Guardia Civil**, se ha incorporado una importante dotación para ayudas económicas dirigidas a personal de este Cuerpo que favorezcan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

- La Secretaría de Estado de Administraciones Públicas está realizando un análisis de los ámbitos y puestos de trabajo que puedan ser objeto de proyectos de trabajo en red; definiendo indicadores y herramientas de recogida de información y valorando su impacto sobre la conciliación y el funcionamiento del servicio.
- Igualmente, en el ámbito del empleo público se están introduciendo nuevas medidas en el ámbito de la conciliación como el hecho de que se otorgue preferencia en la selección a quienes se hayan incorporado en el plazo de un año al servicio activo, procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

2.3. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.

a) Contexto y Diagnóstico

La erradicación de la violencia contra la mujer es un reto que una sociedad plenamente democrática y respetuosa con los derechos fundamentales debe asumir.

En las últimas dos décadas, España ha estado firmemente comprometida en la causa de la eliminación de la violencia que sufren las mujeres, en todas sus manifestaciones: violencia en el seno de la pareja, trata, explotación, abusos, agresiones sexuales, mutilación genital femenina, crímenes de honor y matrimonios forzados, entre otros.

En lo relativo a los **datos estadísticos**⁵⁵ que reflejan la evolución de la violencia de género en España, la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, al amparo de los principios de máxima transparencia y rigor del conocimiento en materia de datos estadísticos sobre violencia de género, elabora y difunde el Boletín Estadístico Mensual, en cumplimiento de la función de elaboración y difusión de datos relativos a la violencia contra las mujeres que permita el adecuado conocimiento de la situación y evaluación de las medidas implantadas.

Con respecto a las víctimas mortales por violencia de género, se han incorporado los datos de “menores huérfanos por violencia de género” a la ficha estadística de mujeres víctimas mortales de violencia de género y se ha creado una nueva ficha estadística de menores víctimas mortales por violencia de género. Todas estas informaciones se actualizan cada vez que se produce una víctima mortal.

En cuanto a los datos estadísticos en este ámbito, 2012 es hasta la fecha el año con el menor número de víctimas mortales, ascendiendo a 52. Asimismo, en el año 2013 se registraron 54 casos, lo que supone un leve incremento (3,7%) en relación con los datos del año 2012.

En lo relativo al número de denuncias por violencia de género, en el año 2012 se presentaron un total de 128.477, mientras que en el año 2013 la cifra fue de 124.893.

⁵⁵Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Datos estadísticos de violencia de género, desde <http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/datosEstadisticos/home.htm>

El servicio telefónico 016 de información y asesoramiento jurídico en materia de violencia de género, desde su puesta en funcionamiento en septiembre de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2013, ha atendido 411.666 llamadas relacionadas con la violencia de género: durante 2012, 55.810 y en 2013, 58.274 (con una media diaria para el período 2012-2013 de 156 llamadas). Además, en el Servicio telefónico de Atención y Protección para víctimas de la violencia de género (ATENPRO), hasta el 31 de diciembre de 2013, 52.779 mujeres han sido usuarias del mismo.

En cuanto a las ayudas económicas, el número de mujeres víctimas de violencia de género que, hasta el 31 de diciembre de 2013, han recibido la ayuda prevista por el *artículo 27* de la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre*, asciende a 2.007.

En lo relativo a los datos referidos a los contratos bonificados y de sustitución de mujeres víctimas de violencia de género, a 31 de diciembre de 2013, un total de 4.313 mujeres se beneficiaron de los contratos bonificados, mientras que, a la misma fecha, el total de contratos de sustitución suscritos ha sido de 1.554.

Asimismo, debe destacarse que dentro del programa de la Renta Activa de Inserción (RAI) que, además, prevé una ayuda a víctimas de violencia de género para cambios de residencia, a fecha 31 de diciembre de 2013, 32.596 mujeres víctimas de violencia de género percibían, mientras que el número de perceptoras de ayudas para cambio de residencia desde enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2013 ha sido de 15.643.

Finalmente, la Web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género (WRAP) contiene información sobre todo tipo de recursos de prevención, protección y asistencia a las víctimas en todo el territorio nacional independientemente de la entidad que lo gestione (Administración General del Estado, Comunidades Autónomas, entes locales, instituciones privadas y ONG). Actualmente contiene información de 5.149 recursos.

b) Principales novedades normativas e instrumentos de planificación

Por lo que respecta a principales modificaciones legislativas encaminadas a erradicar la violencia contra la mujer en el período cubierto por este informe cabe señalar las siguientes:

- ***Real Decreto Ley 3/2013, de 22 de febrero, por el que se modifica el régimen de las tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y el sistema de asistencia jurídica gratuita***, en el que se reconoce el beneficio a la asistencia jurídica gratuita, universalmente y con independencia de sus recursos económicos, a todas las víctimas de violencia de género y trata de seres humanos.
- ***Real Decreto Ley 27/2012, de 15 de noviembre, de medidas urgentes para reforzar la protección a los deudores hipotecarios***, en el que se incluyen, como colectivos de especial vulnerabilidad, a las víctimas de violencia de género.

- ***Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer (2013-2016)***⁵⁶, cuyo fin último es conseguir una sociedad libre de esta forma de violencia. Constituye el actual instrumento vertebrador de la actuación de los poderes públicos para acabar con las diferentes manifestaciones de violencia contra la mujer y unifica en un mismo documento de forma coherente, coordinada y sistematizada, 284 medidas de actuación que implican a todas las administraciones y los poderes públicos.
- ***Plan Integral de lucha contra la trata con fines de explotación sexual*** (2009-2012), primer instrumento de carácter integral y multidisciplinar en la materia que se ha implementado en España.

c) Actuaciones más destacadas 2012-2013

Dentro de las actuaciones llevadas a cabo por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género en el periodo cubierto por este informe, cabe destacar:

- **Actuaciones de sensibilización e información.**
 - ***Difusión de campañas de información y sensibilización específicas con el fin de prevenir la violencia contra la mujer***, que se llevan a cabo en todo el territorio nacional, utilizando medios de comunicación de ámbito estatal y autonómico o local y todas tienen en cuenta la especial atención a colectivos que presentan una mayor vulnerabilidad, como el de la población inmigrante, rural, personas con discapacidad, etc. Cabe destacar la campaña ***“Hay salida a la violencia de género”***, que difunde el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad desde noviembre de 2012 y que tiene por objeto transmitir un mensaje de esperanza a las víctimas de esta violencia y a su entorno e implicar a toda la sociedad para hacer del final de la violencia de género un objetivo común. Además, en el marco de la campaña se difundieron en 2013 piezas gráficas en las que varios deportistas prestaron su imagen con el mensaje ***“Si la maltratas a ella, me maltratas a mí”***.
 - En el ámbito sanitario, se ha difundido el mensaje ***“Hay salida a la Violencia de género. Confía en tu personal sanitario. Cuéntanos lo que te está pasando”***, a través de 17.304 carteles distribuidos en los centros de salud de España.
 - En el ***ámbito farmacéutico***, en colaboración con el Consejo General de Colegios de Farmacéuticos se han distribuido dípticos con información sobre las primeras señales del maltrato y sobre qué hacer ante una situación de violencia de género en las Oficinas de Farmacia de todo el territorio nacional.
 - En el ámbito local, destacan los ***Premios a las Buenas Prácticas Locales contra la Violencia de Género***, lanzados en 2012 y que tienen como objetivo identificar y divulgar aquellas iniciativas eficaces, innovadoras y susceptibles de ser aplicadas en otros contextos. Se han celebrado ya tres ediciones de los mismos.

⁵⁶Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Delegación del Gobierno para la violencia de género (2013). Estrategia nacional para la erradicación de la violencia de género, desde <http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/EstrategiaNacional/pdf/EstrategiaNacionalCastellano.pdf>

- En el ámbito empresarial, en 2012 se presentó la iniciativa "**Empresas por una sociedad libre de violencia de género**", a la que ya se ha hecho mención en el apartado 2.1.1 de este informe, y a la que actualmente están adheridas 56 grandes empresas privadas con las que se ha suscrito convenio de colaboración en materia de sensibilización y/o inserción socio-laboral de las mujeres víctimas. Además, en 2013 se sumaron a la iniciativa dos entidades colaboradoras, Fundación Integra y Cruz Roja, para facilitar la inserción socio-laboral de las mujeres que sufren violencia de género.
- En el ámbito de las nuevas tecnologías, en julio de 2013 se presentó la **aplicación para Smartphones "LIBRES"** de descarga gratuita, diseñada para informar y apoyar a las mujeres que sufren violencia de género y a cualquier persona que detecte en su entorno una posible situación de violencia de género, y que actualmente cuenta con más de 8.000 descargas. Además, a través del perfil de Twitter del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad se han difundido mensajes informativos acerca de las principales características del servicio telefónico 016 y de la App "Libres" y con ocasión del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia de género, el 25 de noviembre, se difundió el logo de la campaña "Hay salida" como imagen de los usuarios de whatsapp y como avatar de los perfiles de los usuarios en Twitter.
- **Campaña contra la Intolerancia en Internet No Hate.** Bajo el lema *No HateSpeech On-line (No al discurso de odio en la Red)*, el Consejo de Europa convocó en 2013 esta Campaña Europea con la intención de movilizar a la ciudadanía, especialmente a la juventud, para que debatieran, actuaran juntos en defensa de los derechos humanos y lucharan contra cualquier forma de intolerancia en Internet, incluida la discriminación y la violencia contra las mujeres y el ciberacoso. El INJUVE presentó la Campaña en España el 21 de marzo de 2013, coincidiendo con la propia presentación del Consejo de Europa. Desde entonces se ha promovido a través de un espacio en la web del INJUVE: www.injuve.es.
- En el año 2013 el INJUVE convocó la **I edición** de los "**Premios periodismo joven sobre violencia de género**", en las categorías de periodismo impreso, digital, gráfico, audiovisual, cortometraje y publicidad. Además, se difunden mensajes contra la violencia de género en eventos con gran afluencia de población joven, como conciertos.
- En el **ámbito deportivo**, la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género participa en diferentes eventos deportivos, con gran afluencia de participantes, con objeto de difundir mensajes de sensibilización y prevención de la violencia de género, como la **Carrera de la Mujer** o el evento **Free Yoga**.
- En 2013 se ha colaborado con **RTVE** en la **emisión del espacio "Concienciados con la violencia de género"**⁵⁷, una programación especial en la que se abordan temáticas como romper el silencio, la situación de los hijos e hijas de las mujeres que sufren violencia de género, la adolescencia ante la violencia de género, la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual u otras formas de violencia contra la mujer.

⁵⁷ RTVE.es. Concienciados con la violencia de género, desde <http://www.rtve.es/noticias/concienciados-violencia-genero/>

- Conmemoración del **“Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer”**, mediante la celebración de un acto institucional anual de entrega de reconocimientos a personas e instituciones que trabajan para lograr un sociedad libre de violencia de género y la emisión de billetes de lotería y de la ONCE con el mensaje de la campaña “Hay salida a la violencia de género”.
- **Sensibilización social contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación social**, mediante diversas actuaciones dirigidas promover el rechazo social contra la trata con fines de explotación sexual. Entre ellas, destaca la difusión de la **campaña Corazón Azul** de Naciones Unidas en conmemoración del Día Internacional contra la Explotación Sexual y el Tráfico de Mujeres, Niñas y Niños y del **Día Europeo contra la Trata de Seres Humanos** (18 de octubre); sensibilización en el ámbito escolar mediante la incorporación de la trata al Plan conjunto con el Ministerio del Interior y el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte a través del Plan Director; la difusión de campañas, materiales, noticias e información en la página Web de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, así como la participación en jornadas y seminarios organizadas por otras entidades con la finalidad de dar a conocer la situación que sufren las mujeres y niñas víctimas de trata.
- Se han puesto en marcha nuevos recursos dirigidos a la prevención como la **Web de recursos de prevención y apoyo a las víctimas de violencia de género (WRAP)**⁵⁸.
- **Actuaciones dirigidas a la mejora de la coordinación interinstitucional y la atención personalizada:**
 - **Propuesta común para la mejora de la coordinación institucional y la puesta en marcha de un plan personalizado de atención a las víctimas de la violencia de género** aprobada en la *Conferencia Sectorial de Igualdad de 17 de junio de 2013*, que promueve la adopción de medidas de mejora de la coordinación institucional, medidas de coordinación de recursos de atención a víctimas de la violencia de género, medidas tendentes al establecimiento de sistemas de información compartidos, y propuestas relativas a la elaboración de planes personalizados de atención a las víctimas y sus hijos e hijas.
 - **Instrucción conjunta sobre el funcionamiento de las Unidades de Coordinación y de Violencia sobre la Mujer de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno y Direcciones Insulares, que constituyen la Red nacional de Unidades de violencia sobre la mujer** aprobada el 13 de junio de 2013 por los Ministros de Justicia, del Interior, de Hacienda y Administraciones Públicas, de Empleo y Seguridad Social y de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y pretende conformar una red nacional con todas las Unidades. Para ello, fortalece el papel de las Unidades como coordinadoras, en el marco competencial de la Administración General del Estado, de las acciones que se realicen en el territorio y los recursos disponibles en el ámbito de la violencia de género, trabajando en colaboración y cooperando con las Administraciones competentes en esta materia.

⁵⁸Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Delegación del Gobierno para la violencia de género. Red de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género (WRAP), desde <http://wrap.seigualdad.gob.es/recursos/search/SearchForm.action>

- **Actuaciones dirigidas a la protección de las víctimas y la mejora de los servicios y recursos existentes para su atención**
- **Servicio 016, de información y asesoramiento jurídico** en materia de violencia de género: desde el año 2013 las personas con discapacidad auditiva pueden ser atendidas en el servicio 016 mediante lengua de signos. Se trata de una iniciativa puesta en marcha en colaboración con la Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE).
- **Servicio telefónico de atención y protección para víctimas de la violencia de género (ATENPRO)**. En el año 2013 se introdujeron diversas mejoras para mejorar la accesibilidad por razones idiomáticas, de las mujeres con discapacidad y de las que habitan en zonas rurales con baja cobertura.
- **Sistema de seguimiento por medios telemáticos de las medidas de alejamiento en el ámbito de la violencia de género**. El protocolo de actuación que permite su extensión al seguimiento de las penas de prohibición de aproximación se aprobó mediante Acuerdo suscrito entre el Ministerio de Justicia, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, el Consejo General del Poder Judicial y la Fiscalía General del Estado, el 11 de octubre de 2013.
- **Fondo para la asistencia social integral** para las víctimas de violencia de género: se distribuyeron 5 millones de euros entre las Comunidades Autónomas en el año 2012 y 4 millones de euros en 2013.
- **Protocolo común para la actuación sanitaria** ante la violencia de género. El Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud aprobó en su reunión del 20 de diciembre de 2012, la nueva edición del “Protocolo Común para la Actuación Sanitaria ante la Violencia de Género 2012”⁵⁹, cuyo objetivo es dar una orientación práctica al personal sanitario del Sistema Nacional de Salud para que pueda ofrecer una atención integral (física, psicológica y emocional) a las mujeres maltratadas que acuden a cualquier centro sanitario.
- **Acciones dirigidas a la formación de profesionales**
- **Aula virtual para la formación de profesionales del ámbito local**. En colaboración con la Federación Española de Municipios y Provincias, la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género impulsa la formación online de los colectivos profesionales que intervienen desde el ámbito local en la lucha contra la este tipo de violencia. En 2012, se realizaron dos “módulos de formación *on-line* sobre igualdad entre hombres y mujeres y violencia de género” dirigido a policía local entre el 18 de octubre y el 12 de diciembre de 2012. En el año 2013 se realizó el “Curso de formación *on-line* para profesionales del medio rural sobre violencia de género”, en el que participaron 100 profesionales.

⁵⁹ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2012). Protocolo Común para la Actuación Sanitaria ante la Violencia de Género, desde http://www.msssi.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/equidad/ProtComActSan_2012.pdf

- **Jornadas de formación dirigidas a las profesionales que atienden el servicio 016.** En concreto, en 2012 se realizó el curso “Menores de edad expuestos a violencia de género”, y durante 2013 se celebraron tres jornadas: una sobre servicios telefónicos de información y asesoramiento en materia de violencia de género, otra sobre mujeres sordas víctimas de violencia de género, y la tercera sobre violencia de género y adolescencia, celebrada el 8 de noviembre de 2013.
- **Formación de las Unidades de Coordinación y de Violencia sobre la Mujer** en las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno a través de videoconferencias.
- **Otras acciones llevadas a cabo por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género**

Desde el año 2009 España ha realizado un fuerte progreso en lo relativo a la **recogida y difusión de datos estadísticos** sobre la prevalencia de la violencia contra la mujer.

Así, en la actualidad se recogen datos que se obtienen de fuentes diversas (Consejo General del Poder Judicial, Ministerio del Interior, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas) que se han ido ampliando y que son objeto de difusión periódica, mediante canales que también se tratan de mejorar continuamente.

En la actualidad la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género impulsa la recogida de datos relativos a denuncias por violencia de género, órdenes de protección, del sistema de seguimiento integral en los casos de violencia de género (**Sistema VdG o VIOGÉN**), internos que cumplen condena en centros penitenciarios con delitos por violencia de género, contratos bonificados a mujeres víctimas de violencia, contratos de sustitución de mujeres víctimas de violencia de género, mujeres víctimas de violencia perceptoras de la Renta Activa de Inserción, ayudas para cambio de residencia, ayudas económicas concedidas en virtud de lo previsto en el *art. 27 de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre*, y concesiones de autorización de residencia temporal y trabajo de mujeres extranjeras víctimas de violencia de género.

Además, la propia Delegación recoge datos sobre los servicios que gestiona directamente como los relativos a llamadas de violencia de género atendidas en este servicio de atención y asesoramiento legal telefónico 016, a las usuarias de ATENPRO ya los dispositivos electrónicos de seguimiento en el ámbito de la violencia de género.

De igual manera se recogen datos sobre las víctimas mortales por violencia de género mediante la información que remiten las unidades de violencia correspondientes y que dependen funcionalmente de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

En consonancia con lo anterior, desde el 31 de julio de 2009, la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad y la fundación ANAR han suscrito un convenio marco que contempla la colaboración entre los servicios telefónicos de la citada Fundación, en concreto las líneas de ayuda a niños y adolescentes y a adultos y familia y el servicio telefónico 016 a través de la derivación mutua de llamadas en casos de violencia de género, en función de la edad de la persona que realice la consulta. La Fundación ANAR remite a la Delegación del

Gobierno para la Violencia de Género, con carácter anual, información procedente de las dos líneas telefónicas mencionadas.

Respecto de los **nuevos canales de difusión de la información**⁶⁰ destacan un Boletín Estadístico Anual, un Boletín Estadístico Mensual, el Informe Anual de Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer(en el período 2012-2013 se han publicado el IV, V y VI Informe Anual) y las fichas estadísticas sobre víctimas mortales y sobre menores que son víctimas mortales junto a sus madres, incorporándose en la ficha sobre víctimas mortales información sobre el número de menores que quedan huérfanos como consecuencia de la violencia de género.

Asimismo, desde 2012 la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género elabora, publica y difunde periódicamente un boletín *on-line* denominado “DGVG Informa⁶¹” que contiene información sobre las novedades más importantes en este ámbito.

Por otra parte, desde la Delegación del Gobierno se impulsan **estudios e investigaciones**⁶² a fin de profundizar en los problemas identificados y que se quieren combatir. Los estudios realizados en el período 2012-2013 son los siguientes:

- “*La juventud universitaria ante la igualdad y la violencia de género*”, realizado en colaboración con la Universidad Complutense de Madrid; (2012).
- “*El ciberacoso como forma de ejercer la violencia de género en la juventud: Un riesgo en la sociedad de la información y del conocimiento*”; (2012)
- “*Macroencuesta de violencia de género 2011*”; (2012)
- “*La evolución de la adolescencia española en la igualdad y la prevención de la violencia de género*”(2012) y
- “*Percepción Social de la Violencia de Género*” (2013).

Junto a ello, desde la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género ha realizado diversas investigaciones enfocadas a estudiar cómo afecta la violencia de género a grupos de personas especialmente vulnerables a la violencia de género como menores, adolescentes y mujeres menores de edad, las mujeres en situación de especial vulnerabilidad, como las aquejadas de alguna discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres que habitan en el entorno rural o las mujeres inmigrantes.

Destacan las investigaciones desarrolladas en materia de juventud, que se han centrado en estudiar la preocupación por la juventud y la adolescencia en este ámbito, así como a conocer las nuevas formas de ejercer la violencia de género que están surgiendo a través del uso de las nuevas tecnologías en la sociedad de la información y el conocimiento.

⁶⁰Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Datos estadísticos de violencia de género, desde <http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/datosEstadisticos/home.htm>

⁶¹Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Delegación del Gobierno para la violencia de género, desde <http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/laDelegacionInforma/home.htm>

⁶²Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Delegación del Gobierno para la violencia de género, estudios e investigaciones, desde <http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/publicaciones/estudiosinvestigaciones/home.htm> y colección es, desde <http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/publicaciones/colecciones/home2.htm>

- **Trata con fines de explotación sexual**

La Delegación del Gobierno para la Violencia de Género en virtud de lo dispuesto en el *Real Decreto 200/2012, de 23 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*, tiene atribuida el impulso, en el ámbito de la Administración General del Estado, de la coordinación en materia de trata de seres humanos con fines de explotación sexual, así como la cooperación con las instituciones y Administraciones competentes para la atención y protección de las víctimas.

Con la aprobación de la Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer 2013-2016, por primera vez, la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual forma parte de una estrategia integrada para hacer frente a la violencia contra la mujer.

La coordinación interinstitucional y la cooperación en el territorio se ha establecido a través de diversos medios: la Comisión de Seguimiento del Protocolo Marco de Protección de Víctimas de Trata de Seres Humanos, puesta en marcha en el año 2012 y que preside la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género; la colaboración con las Comunidades Autónomas a través de la Conferencia Sectorial de Igualdad, cuyo Reglamento fue modificado en mayo de 2012, para incorporar en su ámbito “la asistencia a las víctimas de trata con fines de explotación sexual”; y la atribución a las Unidades de Coordinación y de Violencia sobre la Mujer en las Delegaciones y Subdelegaciones de Gobierno de competencias en materia de lucha contra la trata con fines de explotación sexual mediante la Instrucción Conjunta aprobada en junio de 2013.

Con la finalidad de promover la detección de posibles víctimas de trata, la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género ha participado en un proyecto europeo para la elaboración de herramientas dirigidas a profesionales susceptibles de entrar en contacto con posibles víctimas de trata de seres humanos (servicios sociales, sanitarios, centros de migraciones, frontera, etc.), cualquiera que sea la finalidad de explotación, fomentando una mayor detección de posibles víctimas y aumentando, en consecuencia, la identificación por la autoridad competente y la adecuada derivación a recursos especializados de asistencia y protección.

La Delegación del Gobierno para la violencia de Género en relación con la asistencia, apoyo y protección a las víctimas de trata de seres humanos, cuenta con una convocatoria específica de subvenciones para organizaciones especializadas en la atención a mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual.

Además, en colaboración con las Comunidades Autónomas y las entidades especializadas, se elabora la Guía de Recursos existentes para la asistencia a víctimas de trata con fines de explotación sexual en nuestro país.

- **Formación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en materia de Trata de Seres Humanos, Violencia de Género y Derechos Humanos.**

En el campo de la formación continua, el Cuerpo Nacional de Policía, a través del Centro de Actualización y Especialización, de la División de Formación y Perfeccionamiento, durante el

período 2012 y 2013, ha continuado programando y celebrando cursos de Trata de Seres Humanos, Tráfico de Personas, de Actualización en Materia de Violencia Doméstica y de Género, Especialización en Unidades de Prevención, Asistencia y Protección a las víctimas de la violencia de género (UPAP), Misiones de Paz en Zonas de Conflicto y los impartidos a los funcionarios policiales que van a ser enviados a misiones internacionales y/o legaciones diplomáticas, en los que los aspectos de referencia se abordan en cada caso, tanto desde los puntos de vista operativo como jurídico.

En el caso de la Guardia Civil, en materia de Violencia de Género anualmente se realiza, al menos⁶³ un curso Especialista Mujer-Menor (EMUME) para formar a nuevos especialistas, en el que se aborda de forma específica aspectos legales y operativos de la lucha contra la violencia de género (VdG), entre los que cobra gran importancia la atención a la víctima, la entrevista policial y el proceso de evaluación del riesgo en cada caso.

Igualmente y orientados hacia todos los componentes de la Guardia Civil, es necesario destacar la elaboración de Cursos de Tele-formación que engloban los procedimientos de actuación en materia de VdG, tanto aspectos legales y operativos como en los procedimientos de valoración de riesgo e interacción con el sistema de seguimiento integral VIOGEN.

Por otro lado, recientemente en los Centros Docentes de la Guardia Civil se han puesto en marcha unas Jornadas de formación para personal docente de los Centros de formación de la Guardia Civil donde se tratan los aspectos relacionados con la Violencia de Género y, en general, sobre la no discriminación, a fin de capacitarlos para la formación de los alumnos de dichos centros.

- **Seguimiento y control de la violencia de género en el ámbito familiar y unidades especializadas en prevención de la violencia de género y control de la ejecución de las medidas judiciales adoptadas.**
- En base al Plan Estratégico del Cuerpo Nacional de Policía 2013-2016”, se creó en 2013 el **Área de Seguimiento y Control de la Violencia en el ámbito familiar** con la finalidad de ofrecer una acción aún más eficaz de los servicios policiales en esta materia que permita mejorar la prevención y lucha contra la violencia en el ámbito doméstico y de género y a la que corresponde el seguimiento y análisis, en el ámbito policial, para el tratamiento de la violencia doméstica, promoviendo iniciativas y medidas.
- El **Servicio de atención a la familia (SAF)**⁶⁴, creado en el año 2000, y que asumió las competencias que hasta ese momento tenían los Servicios de Atención a la Mujer y los Grupos de Menores. Se trata de un servicio policial integral, que presta un servicio especializado y personalizado a las víctimas de violencia de género y doméstica, con independencia del sexo y edad. El SAF se encuentra presente en todas las comisarías provinciales, además de en 53 comisarías locales, si bien se tiene previsto completar el

⁶³Durante el pasado año 2013 por parte de la Unidad Técnica de Policía Judicial se realizaron dos Cursos EMUME. Asimismo, cada dos años se suelen desarrollar jornadas de actualización a nivel central para EMUME

⁶⁴Estas Unidades (SAF y UPAP) son igualmente competentes en la tramitación de la denuncia, tal y como se recoge en el Protocolo de actuación de las fuerzas y cuerpos de seguridad y de coordinación con los órganos judiciales para la protección de las víctimas de violencia doméstica y de género.

despliegue a nivel nacional, incluyendo unidades del mismo en cada una de las dependencias policiales de España.

- La **Unidad de prevención, asistencia y protección a mujeres víctimas de violencia de género (UPAP)**, que fue creada en el año 2003 y se encuentra incardinada en el Área de Seguridad Ciudadana. Su función principal es la de prevenir, asistir y proteger a las mujeres víctimas de malos tratos, llevando a cabo actuaciones generales de análisis, control y evaluación, tanto respecto de las víctimas como de sus agresores, manteniendo contactos permanentes con ellas, detectando posibles situaciones de riesgo y acompañándolas en ocasiones cuando se dirijan a realizar trámites en procedimientos policiales, judiciales y asistenciales. Su despliegue territorial se extiende a todas las plantillas del Cuerpo Nacional de Policía.

Estas Unidades son igualmente competentes en la tramitación de la denuncia, tal y como se recoge en el Protocolo de actuación de las fuerzas y cuerpos de seguridad y de coordinación con los órganos judiciales para la protección de las víctimas de violencia doméstica y de género.

- **Puntos de Atención Especializada de la Guardia Civil (PAEs)**, los cuales se encuentran compuestos por agentes especializados en la atención y protección a víctimas de especial vulnerabilidad (EMUMES), y garantizan que dicho órgano pueda atender de forma específica los casos más graves en este ámbito, así como prestar apoyo y asesoramiento a los Puestos y Unidades territoriales. A tal efecto todas las actuaciones de las Unidades territoriales en esta materia son notificadas a los PAEs al objeto de valorar su posible intervención realizando, a su vez, un seguimiento de la problemática a su nivel de actuación.

Existe, además, un PAE central (en la Unidad Técnica de Policía Judicial) que realiza el análisis nacional de la casuística, coordina las actuaciones, establece las directrices técnicas de actuación, asesora a los PAEs provinciales y organiza la actualización de la formación de los especialistas.

Actualmente, la red de atención especializada se compone de 276 PAEs contando con 629 especialistas EMUME de Policía Judicial de Guardia Civil.

Estas Unidades (SAF y UPAP) son igualmente competentes en la tramitación de la denuncia, tal y como se recoge en el Protocolo de actuación de las fuerzas y cuerpos de seguridad y de coordinación.

- **Medios electrónicos de control y la evaluación de las medidas policiales en los casos de Violencia de Género por parte de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado**

Para el tratamiento de amenazas y medidas de protección, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado disponen de un Sistema Informático de Seguimiento Integral para los casos de violencia de género (Sistema VdG), cuyo responsable es el Gabinete de Coordinación y Estudios de la Secretaría de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior.

En cuanto a la evaluación de las medidas policiales en los casos de violencia de género, la Unidad Técnica de Policía Judicial de la Guardia Civil ha llevado a cabo un estudio

Criminológico⁶⁵ (nº 10/2012), a fin de efectuar una evaluación de las medidas policiales de protección y del grado de satisfacción de las víctimas de violencia de género. Dicho Estudio, en el que han participado las diferentes Unidades territoriales de la Comandancia de la Guardia Civil de Madrid, se ha efectuado a nivel autonómico.

A la vista de los resultados obtenidos, se puede concluir que las víctimas manifiestan encontrarse en un porcentaje alto de satisfacción con el trato recibido por parte de los agentes policiales actuantes.

En la actualidad se está realizando este estudio abarcando todo el territorio nacional y en las diferentes demarcaciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, con el fin de comprobar la fiabilidad y consistencia de los resultados.

d) Actuaciones 2014. Avances 2015

En relación a las actuaciones llevadas a cabo es preciso indicar que quedarán plasmadas en el informe de seguimiento de la Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer 2013-2016 que será aprobado próximamente, si bien es preciso destacar las siguientes actuaciones:

- **Ámbito Legislativo**

En el ámbito normativo, las principales novedades legislativas encaminadas a erradicar la violencia contra la mujer en el período cubierto por este informe han sido las siguientes:

- El 26 de julio de 2013 se autorizó de la **ratificación ad referéndum del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica**. El Convenio ha entrado en vigor el 1 de agosto de 2014 sin reservas.
- **Ley 23/2014, de 20 de noviembre, de reconocimiento mutuo de resoluciones penales en la Unión Europea**. Mediante la que se incorporan al Derecho español diversas decisiones marco y la Directiva 2011/99/UE, de 13 de diciembre de 2011, del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre la orden europea de protección, aprobadas en materia de reconocimiento mutuo de resoluciones penales.
- **Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal**, más eficacia sancionadora para el agresor, y más eficacia protectora para la víctima, procede a la tipificación renuevo delitos como el matrimonio forzado o el ciberacoso, a la extensión de la medida de libertad vigilada también a los delitos de violencia de género, a la transposición de la Directiva 2011/36/UE, de 5 abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas, modifica la actual regulación del delito de

⁶⁵Para ello, se diseñó un cuestionario de opinión policial sobre las medidas de protección (OPPOL) con el objetivo de recabar información sobre la opinión de los agentes respecto a la utilidad de las medidas policiales desplegadas asociadas a los diferentes nivel es de riesgo, y otro cuestionario de satisfacción (CS) con la finalidad de conocer el grado de satisfacción de las víctimas de violencia de género en relación con el trato recibido por los agentes policiales

inmigración ilegal ajustando tipos y penas a las exigencias derivadas de la Directiva 2002/90/CE y la Decisión Marco 2002/946/JAI mejora la tipificación del delito de trata de seres humanos incluyendo entre los hechos constitutivos de trata, el intercambio o transferencia de control sobre las personas, Incorpora, entre las formas de comisión del delito, la entrega o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de la persona que controla a la víctima y efectúa una amplia revisión de la regulación del decomiso al proceder a la extensión del decomiso ampliado a otros supuestos en los que es frecuente que se produzca una actividad delictiva sostenida en el tiempo de la que pueden derivar importantes beneficios económicos, como la trata de seres humanos.

- **Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito (BOE de 28 de abril de 2015)**, tratamiento personalizado y no revictimizador para las mujeres y sus hijos a lo largo del proceso penal establece para las víctimas de trata la valoración de sus necesidades especiales de protección, a fin de adoptar las medidas adecuadas y evitar perjuicios a estas víctimas y, contempla previsiones para la valoración de las necesidades especiales de las víctimas de trata de seres humanos cuando sean menores de edad.
- **Ley Orgánica 7/2015, de 21 de julio, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, que mejora las condiciones para una adecuada respuesta desde el ámbito judicial a la violencia de género**, amplía las competencias de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer para conocer en el orden penal de la instrucción de los delitos contra la intimidad y el derecho a la propia imagen y delitos contra el honor, siempre que se hubiesen cometido contra quien sea o haya sido su esposa, o mujer que esté o haya estado ligada al autor por análoga relación de afectividad, y de quebrantamiento previsto y penado en el artículo 468 del Código Penal cuando la persona ofendida por el delito cuya condena, medida cautelar o medida de seguridad se haya quebrantado sea o haya sido su esposa, o mujer que esté o haya estado ligada al autor por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia.
- **Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, y la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia**. Visibiliza a los menores víctimas de violencia de género y trata, entre otros aspectos. Los contempla como víctimas en el artículo 1 de la ley 1/2004 y procede a considerar también la situación del menor no sólo a los casos de patria potestad, también a los custodia, y acogimiento, tutela, curatela o guarda de hecho y considera un principio rector de las administraciones públicas la protección frente a la violencia de género, explicitando en particular: la Trata, las agresiones sexuales y la mutilación genital femenina.

Además, la Ley Orgánica 8/2015 modifica el apartado 2 del artículo 59.bis de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, al ampliar de “al menos 30 días” a “al menos 90 días” el período de restablecimiento y reflexión que las autoridades competentes, ante motivos razonables, brindan y ponen a disposición de los extranjeros que han sido víctimas de la trata de seres humanos, con la finalidad de que éstos puedan cooperar con las autoridades competentes.

- **La Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia**, introduce cambios en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, en el texto refundido de la Ley de Clases Pasivas, aprobado por el Real Decreto legislativo 670/1987, de 30 de abril, en la Ley de Enjuiciamiento Criminal, y en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, con el fin de regular las consecuencias del delito de homicidio doloso en el ámbito de las prestaciones de muerte y supervivencia del sistema de la Seguridad Social y en favor de familiares del Régimen de Clases Pasivas del Estado.

Como consecuencia de dichas modificaciones, se permite a la Administración la suspensión cautelar del abono de las prestaciones de muerte y supervivencia que se hubieran reconocido cuando recaiga resolución judicial de la que se deriven indicios racionales de que el sujeto investigado es responsable de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus grados, si la víctima fuera el sujeto causante de la prestación. La suspensión cautelar se mantendrá hasta que recaiga sentencia firme u otra resolución firme que ponga fin al procedimiento penal, o determine la no culpabilidad del beneficiario.

Por otra parte, y con la finalidad de mejorar la situación económica de los menores huérfanos, durante la suspensión del pago de una pensión de viudedad, se podrán hacer efectivas con cargo a la misma las obligaciones de alimentos a favor de los titulares de pensión de orfandad o a favor de familiares causada por la víctima del delito.

Cuando el condenado por sentencia firme por la comisión de un delito doloso de homicidio no pudiera adquirir la condición de beneficiario de la pensión de viudedad, o la hubiese perdido, los hijos del mismo que sean titulares de la pensión de orfandad tendrán derecho al incremento correspondiente a la pensión de viudedad. Los efectos económicos se retrotraerán a la fecha de efectos del reconocimiento inicial de la pensión de orfandad o a favor de familiares, cuando no se hubiera reconocido previamente la pensión de viudedad a quien resulte condenado por sentencia firme.

Además, en el caso de que los hijos de quien fuera condenado por sentencia firme por la comisión de un delito doloso de homicidio, siendo menores de edad o personas con capacidad judicialmente modificada, fuera beneficiarios de pensión de orfandad causada por la víctima, dicha pensión no le será abonable a la persona condenada.

Finalmente, en el caso de que se hubiera reconocido el derecho a una prestación de muerte y supervivencia a quien fuera condenado por sentencia firme por delito doloso de homicidio, se posibilita la revisión de oficio por la propia Administración

- **Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social**, que, además de unificar en una sola norma las distintas normas de fomento del autoempleo, entre la que se encuentra la denominada "Tarifa Plana" para autónomos, también ha procedido a incluir en la denominada "Tarifa Plana Especialmente Protegida" a las Víctimas de Violencia de Género, con el fin de que

las mujeres integrantes de dicho colectivo tengan mayores facilidades a la hora de emprender su negocio por cuenta propia.

La "Tarifa Plana Especialmente Protegida" se encontraba regulada en la Disposición Adicional Undécima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, y consistía en el establecimiento de una cuota reducida durante 60 meses (con modificaciones en cuanto a los periodos por razón de la edad del beneficiario) para los trabajadores por cuenta propia que iniciasen su actividad y tuviesen un grado de discapacidad igual o superior al 33%. La reciente Ley 31/2015 ha incluido un nuevo artículo 32 en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, en el cual se regula esta "Tarifa Plana Especialmente Protegida", a la vez que se amplía el colectivo de beneficiarios, en el que se incluyen, entre otros, a las víctimas de violencia de género, las cuales disfrutarán durante un periodo inicial de 12 meses de una cuota por contingencias comunes reducida a 50 euros (si optan por la base mínima de cotización que les corresponda) o una reducción en la cuota del 80 por ciento de la cuota resultante de aplicar a la base mínima en cada momento el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento) si optan por una base de cotización superior. Con posterioridad a dicho periodo inicial de 12 meses, los beneficiarios disfrutarán de una bonificación en la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a bonificar el 50 por ciento del resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un período máximo de hasta 48 meses, hasta completar un periodo máximo de 5 años desde la fecha de efectos del alta.

- **En el ámbito de la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género,**

En el año 2014 se puso en marcha, en el marco de la campaña "hay salida a la violencia de género", una campaña específica dirigida a la población adolescente, con el mensaje "**CUÉNTALO. Hay salida a la violencia de género**". El objetivo ha sido enseñar a prevenir las primeras manifestaciones de la violencia de género en las parejas adolescentes. Esta campaña se difundió en los medios de comunicación del 26 de noviembre al 9 de diciembre 2014 y se reforzó con una campaña específica en redes sociales, impulsada por distintas caras conocidas en el mundo del deporte, las artes, la música, el cine o la televisión, con el mensaje #HaySalida016. Además, la campaña "Cuéntalo. Hay salida a la violencia de género" ha tenido continuidad en 2015 con la realización y difusión de nuevas piezas.

Con respecto a la iniciativa, "**Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género**", de la que ya forma parte 89 entidades, en 2014 se impulsó la misma mediante la adhesión de 6 grandes empresas públicas, ADIF, AENA, Instituto de Crédito Oficial, RENFE, CORREOS y la Sociedad Estatal de Loterías y Apuestas del Estado, con las que se ha suscrito convenio de colaboración en materia de sensibilización y que han mostrado su compromiso con una serie de actuaciones de concienciación social. Así, Correos ha puesto en circulación más de 8.000 carros de reparto con el logo de la campaña "hay salida", AENA ha puesto carteles de la campaña en sus aeropuertos, Renfe ha colocado en sus trenes de Cercanías y Feve vinilos con información sobre primeras señales del maltrato y sobre qué hacer ante una situación de violencia de género y Loterías y Apuestas del Estado emite anualmente un décimos

conmemorativo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Asimismo, Renfe y Loterías han emitido el spot de la campaña a través de sus canales de Tv propios.

- **En el ámbito del deporte**, es preciso destacar la puesta en marcha de la Carrera Hay Salida a la violencia de género que ya ha celebrado dos ediciones en 2014 y 2015, con una participación en cada una de ellas de más de 3.000 personas, hombres y mujeres.

El INJUVE, en 2014, ha convocado por segunda vez, en colaboración con la Delegación del Gobierno para la Violencia de género los **Premios “periodismo joven sobre violencia de género”**. Además, desde marzo de 2014, ha desarrollado en una nueva web específica la Campaña contra la intolerancia en internet Nohate (www.nohate.es), así como en las redes sociales

- **En materia asistencial** se ha continuado apoyando a las comunidades autónomas en el ejercicio de su competencia en materia de asistencia social integral. En el último ejercicio, los proyectos se dedicaron a 42 programas presentados por las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla con una distribución del 52,38% a Servicios de acogida, 16,66% Atención psicológica o psicosocial, 7,14% Formación de profesionales, 7,14% Acompañamiento y 11,9% Otras actuaciones singulares y, en el caso de menores, a 30 programas destinados a garantizar la atención especializada a menores expuestos a violencia de género, tienen la siguiente distribución: 66,66% Atención psicológica, 20% Formación de Profesionales y 13,33% a Servicios de acogida. Se añadió, como criterio aceptado unánimemente por todas las CCAA, el elemento de la dispersión poblacional en el reparto, con el fin de atender a las mujeres del ámbito rural y a las mujeres mayores. También se ha continuado **apoyando a las entidades especializadas en la atención y protección a mujeres víctimas de Trata con fines de explotación sexual**. En 2014, las entidades subvencionadas desde la SESSI realizaron 67.736 contactos con mujeres en situación de riesgo, a través de los diferentes dispositivos de acercamiento a posibles víctimas (unidades móviles, líneas telefónicas, visitas a pisos y locales, etc.). Destaca el elevado número de los contactos con mujeres que se encuentran en pisos y locales (27.266), así como a través de las líneas de atención telefónica (8.832). También, en 2014, llevaron a cabo 33.251 acciones de asesoramiento o información y se proporcionó atención específica a 28.310 mujeres.

- **En el ámbito de la mejora de la coordinación interinstitucional**, conforme a lo previsto en la Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia para la Mujer y de la Propuesta Común para la Mejora de la Coordinación y el desarrollo de Planes personalizados:

- Se ha acordado con las Comunidades Autónomas, la creación por Acuerdo de conferencia Sectorial de 21 de julio de 2014 la Red Nacional de Casas de Acogida y Centros de Recuperación integral para mujeres víctimas y sus hijos e hijas.
- Se ha promovido en colaboración con el Ministerio del Interior la interconexión de los Puntos de Coordinación de Órdenes de Protección de las comunidades Autónomas en el sistema VIOGEN estando a fecha actual incorporadas las comunidades de Castilla y León, Andalucía, Extremadura, Cantabria, La Rioja Valencia, Madrid, Murcia, y Galicia
- Se ha procedido a la impulso del Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento de Plan de Inserción Sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género,

que ha aprobado el Primer Informe del Programa de Inserción Sociolaboral de víctimas de violencia de género 2013;

- **En materia de trata con fines de explotación sexual**, se ha presentado el 23 de septiembre de 2015, el II Plan Integral para la lucha contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, realizado con la participación de departamentos ministeriales sociedad civil representada en el Foro social contra la Trata, las CCAA, la FEMP, la Fiscalía General del Estado y las organizaciones especializadas en la atención y protección a las víctimas.

Además, hay que resaltar el Protocolo Marco sobre determinadas actuaciones en relación con los Menores Extranjeros No Acompañados, suscrito el 22 de julio de 2014 y publicado el 16 de octubre, que tiene por objeto establecer las pautas de coordinación relativas a los procesos de identificación, determinación de su edad y puesta a disposición de la entidad pública de protección de menores, así como el adecuado funcionamiento del Registro de Menores Extranjeros No Acompañados (RMENA), con un enfoque de garantía del interés superior del menor. El Protocolo contempla, entre las cuestiones reguladas, aspectos relativos a la protección de posibles víctimas de trata extranjeras menores de edad.

- **En cuanto a otras formas de violencia contra la mujer**, se ha elaborado Protocolo de Actuación Sanitaria Ante la Mutilación Genital Femenina aprobado El 14 de enero de 2015 por el Pleno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud; se ha procedido a la tipificación de los matrimonios forzados en la reforma del código Penal. En materia de agresiones sexuales la Macroencuesta 2015 de violencia sobre la Mujer consigna expresamente indicadores de prevalencia de agresiones sexuales en mujeres de más de 16 años tanto en el ámbito de la pareja como fuera de él.

- **En relación a la mejora y difusión de datos e investigaciones sobre violencia de género**, en 2015 se ha puesto en el Portal Estadístico de violencia de género, con el fin de que cualquier usuario pueda, telemáticamente, conocer los datos sobre violencia de género y desagregarlos en función de las variables que más interés le susciten. En torno a 32.000 visitas a 1 de septiembre 2015.

Se han publicado los siguientes **estudios**:

- Percepción Social de la Violencia de Género entre la Juventud 2014
- Macroencuesta de violencia contra la Mujer 2015
- Estudio sobre la inhibición a denunciar de las víctimas de violencia de género.

2.4. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÁMBITOS POLÍTICO, ECONÓMICO Y SOCIAL.

Las mujeres han ido progresivamente incrementando su participación en la vida política, económica y social, a pesar de las dificultades a las que han tenido que hacer frente, entre otras, la persistencia de estereotipos de género y la tradicional asignación de roles en materia de cuidado que conlleva un desigual reparto de las responsabilidades familiares y por tanto la dificultad para conciliar vida profesional y personal. Entre los motivos que han contribuido a

esa mayor participación se encuentra la mejora del nivel educativo de las mujeres, su creciente participación en el mercado laboral, así como a las disposiciones de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, incluyendo su normativa de desarrollo y modificaciones normativas, como la del régimen electoral general, así como el desarrollo de Planes de Igualdad de Oportunidades y Estrategias que promueven la igualdad de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida y a todos los niveles. Hay que resaltar el importante papel que desempeña también el movimiento asociativo.

2.4.1. Participación política

a) Contexto, diagnóstico y actuaciones

Actualmente las mujeres españolas tienen una presencia notoria y ocupan cargos relevantes del Gobierno así como en los poderes legislativo, ejecutivo y judicial.

Uno de los criterios generales de actuación de los poderes públicos, según el *artículo 14.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, es la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones. A su vez, la *Disposición adicional primera* de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, introduce la definición de presencia o composición equilibrada, señalando que se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo* realiza la reforma más significativa en cuanto a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la participación política, modificando la *Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General*, añadiendo el *artículo 44 bis*, de manera que las candidaturas a las elecciones municipales, al Congreso, al Parlamento Europeo o a las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, también en cada tramo de cinco puestos.

Desde las elecciones locales de mayo de 2007, la Dirección General de Política Interior del Ministerio del Interior ha venido realizando una serie de informes sobre el impacto que ha tenido la exigencia de composición equilibrada en las candidaturas, en los diferentes procesos electorales.

El informe, relativo a las últimas elecciones generales y locales que tuvieron lugar en el año 2011, muestra como el 47,4% de las listas electorales al Congreso de los Diputados que concurrían a esos comicios estaba ocupado por mujeres. Un porcentaje similar, el 46,9%, se daba en las listas que concurrían al Senado. Estos porcentajes supusieron un ligero incremento respecto de los anteriores comicios, celebrados en 2008, donde el porcentaje de mujeres en las listas al Congreso fue del 46,4% y en las del Senado del 43,4%. Sin embargo, estos datos de presencia equilibrada en las listas electorales contrastan con los resultados de diputados y diputadas (senadores y senadoras) finalmente elegidos. Así, frente a ese 47,4% de mujeres en las listas al Congreso, el porcentaje mujeres en el Congreso electo fue del 35,7%; mientras que en el Senado, el 46,9% de mujeres en las listas, contrasta con el 35,6%, de senadoras elegidas.

Tras las últimas **elecciones generales**, el Presidente del Gobierno es un hombre y la Vicepresidenta una mujer que, además, ostenta los cargos de Ministra de la Presidencia y Portavoz del Gobierno, situándose el porcentaje de mujeres ministras en el 30,77%.

En lo relativo al **ámbito local**, la reforma introducida por la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, ha dado lugar a que la proporción de alcaldesas y concejales haya crecido de forma sostenida. Así en 2015, el número de alcaldesas representa un 19,05 % frente al 14,60% en 2007, y el concejales en un 35,57%, frente al 30,50% en 2007⁶⁶.

Por lo que se refiere a los **Parlamentos Autonómicos**, en 2015, año en que por última vez se celebraron elecciones, el porcentaje de diputadas es del 44,6 %⁶⁷.

La presencia de mujeres en los **gobiernos autonómicos**, por su parte, se sitúa en 2015 en un 21,05 % en la presidencia y en 43,53% respecto a las personales titulares de consejerías.⁶⁸

En cuanto a la presencia de mujeres **representantes españolas en el Parlamento Europeo**, en 2009 representaban el 35,1% de los escaños correspondientes a España que contrasta con el 30,3% alcanzado en las anteriores elecciones del 2004⁶⁹.

En cuanto a los **órganos superiores y altos cargos de la Administración General del Estado**, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan. Según datos elaborados por el Instituto de la Mujer, a partir de la información facilitada por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, el porcentaje de mujeres entre los altos cargos de la Administración era en 2013 del 32%, confirmando la lenta pero creciente tendencia marcada desde la aprobación de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, ya que, en 2007, este porcentaje era del 25,88% y, en 2009, del 28,61%. Estos datos incluyen altos cargos de los entes públicos que son nombrados por el Gobierno aunque no tengan rango administrativo concreto. Los porcentajes son similares en los distintos tipos de altos cargos (en torno al 32%), con la excepción de las Secretarías de Estado, donde el porcentaje de mujeres tan sólo alcanza el 20%.

Uno de los ámbitos donde la presencia de mujeres sigue siendo muy pequeña es el de titulares de embajadas acreditados ante gobiernos extranjeros. Según datos de la Oficina de Conflictos de Intereses, el porcentaje de mujeres embajadoras era, en 2013, de un 13,6%, una cifra que si bien casi duplica la existente en 2007 (7,09%), está aún muy alejada de la paridad. En el Tribunal Constitucional, el porcentaje de mujeres en 2013 sigue siendo bajo, tan sólo del 16,7%⁷⁰. En cuanto a la presencia de mujeres en diversos órganos constitucionales, durante

⁶⁶Fuente: Instituto de la Mujer. Mujeres en cifras. Elaboración propia a partir de datos facilitados por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

⁶⁷Fuente: Instituto de la Mujer. Mujeres en cifras. Elaboración propia a partir de datos páginas web Parlamentos Autonómicos.

⁶⁸Fuente: Instituto de la Mujer. Mujeres en Cifras. Elaboración propia a partir de las páginas web de los Gobiernos autonómicos.

⁶⁹Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Elaboración a partir de los datos proporcionados por la Unión Interparlamentaria a través de su página web.

2013 sólo en el Tribunal de Cuentas las mujeres tenían una presencia equilibrada, representando el 41,7%, debiendo destacar su aumento, ya que en 2007 representaban tan sólo el 7,1%. En el resto de órganos, se incrementa la presencia de mujeres: en 2013 en el Consejo de Estado representan el 21,9% (+15,2 p.p. respecto del 2007); el 33,3% en el Consejo General del Poder Judicial, + 22 p.p. frente al 2007; el 19,7% en el Consejo Económico y Social (+4,4 p.p. respecto 2007), y el 14,3% en la Junta Electoral Central, donde casi se duplica respecto al 2007 en el que suponían el 7,1%. Hay que destacar que, en julio de 2012, fue elegida por primera vez una mujer para desempeñar el cargo de Defensora del Pueblo⁷¹.

Con carácter general, puede decirse que las mujeres representan más de la mitad de las personas integrantes del **sistema judicial**, a pesar de que su proporción disminuye en los puestos de mayor responsabilidad. Así el número de juezas llegaba hasta un 64,45% en 2013 frente al 61,44% en 2007; el de magistradas 48,26% en 2013 frente al 44,01% en 2007; Supremo, 13,58% en 2013, 7,69 en 2007; el de fiscales de 1ª Categoría 25,00% en 2013 frente al 16,67% en 2007; y el de fiscales de 3ª Categoría 73,50% en 2013 frente al 71,39 en 2007).⁷²

Respecto a la participación de las mujeres en las **organizaciones sindicales**, su presencia ha venido incrementándose ligeramente en los últimos años, así en UGT las mujeres afiliadas representaban el 36,00% en 2012 frente al 33,35% en 2007; en Comisiones Obreras el 39,32% en 2012 frente al 36,16% en 2007; y en USO se ha incrementado un punto, situándose en el 36,0% en 2012 frente al 35,00% en 2007⁷³.

b) Principales novedades normativas e instrumentos de planificación

- **Reforma del Reglamento del Senado por la que se modifican los artículos 92 y 93** (BOE 27.11.13), que entró en vigor el 1 de Diciembre de 2013, que introduce la posibilidad, como ya se había hecho en el Congreso de los Diputados en 2011, de un procedimiento de votación telemático, para que Senadoras o Senadores puedan votar en sesión plenaria en determinadas votaciones, por razones justificadas de embarazo, maternidad, paternidad o enfermedad grave.

c) Actuaciones 2014. Avances 2015

Velar por la aplicación del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en ámbito público, conforme a lo establecido por la LOIEMH, es el objetivo genérico al que se dirigen las diversas medidas que contiene el Eje 4 del PEIO 2014-2016, en relación con la "Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social".

⁷⁰ Fuente. Instituto de la Mujer. Mujeres en Cifras (2013). Elaboración propia a partir del Fichero de Altos Cargos (FICESA)

⁷¹ Fuente: Instituto de la Mujer. Mujeres en Cifras. Elaboración propia a partir de datos obtenidos a través de las páginas web de los distintos organismos y del Fichero de Altos Cargos (FICESA)

⁷² Fuente: Instituto de la Mujer. Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ministerio de Justicia y por el Consejo General del Poder Judicial. En las cifras correspondientes a miembros de la carrera judicial se han contabilizado los/las juezas/jueces y magistradas/os en excedencia. Los datos de 2013 correspondientes a jueces corresponden a la situación existente a 27/2/14.

⁷³ Fuente: Instituto de la Mujer. Mujeres en Cifras Elaboración propia a partir de datos proporcionados por UGT, CCOO y USO.

Ya se han destacado los **avances habidos en materia de participación política femenina**, como demuestran los resultados de las últimas elecciones autonómicas y locales, en las que se han registrado importantes incrementos del número de mujeres en los ayuntamientos y los parlamentos autonómicos. La tendencia es siempre creciente, muestra un carácter sostenido y supone además de forma particular, una mayor presencia de las mujeres en el primer escalón, presidencias de gobiernos autonómicos y alcaldías. La participación política representa además una de las fortalezas de España en el ámbito europeo, en comparación con otros países de nuestro ámbito geográfico y sociocultural.

2.4.2. Participación económica

a) Contexto y Diagnóstico

El artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, incluye una recomendación a las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada, para que intenten alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en su Consejo de Administración en 2015.

La presencia de mujeres en los Consejos de Administración y en los órganos de dirección de las empresas del IBEX-35 viene incrementándose muy lentamente, todo ello a pesar de la publicación del *Código de Buen Gobierno de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (2006)*, la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como del esfuerzo realizado por las administraciones públicas. Entre los años 2007 y 2013, el número de mujeres en la Presidencia y en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35 ha pasado del 6,43% en el año 2007, al 7,17% en el año 2011 y al 15,59% en 2013. Por lo que respecta a la participación de mujeres en los órganos de dirección de las empresas del IBEX-35, ésta ha aumentado de un 4,29% en 2007, a un 7,24% en 2011 y a un 9,36% en 2013⁷⁴.

Por su parte el artículo 54 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas, debiendo también observarlo en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe.

En este sentido, las empresas públicas han avanzado progresivamente mejorando la presencia de mujeres en sus Consejos de Administración, que ha pasado de un 24,87 % en 2009 a un 31,07 % en 2013⁷⁵.

b) Principales novedades normativas e instrumentos de planificación

⁷⁴Fuente: Instituto de la Mujer. Mujeres en Cifras. Elaboración propia a partir de datos publicados por la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

⁷⁵Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Dirección General para la Igualdad de Oportunidades. Elaboración propia a partir de datos suministrados por los departamentos ministeriales de los que dependen las empresas públicas.

- **Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo, por la que se determinan el contenido y la estructura del informe anual de gobierno corporativo, del informe anual sobre remuneraciones y de otros instrumentos de información de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores.** Esta Orden, del Ministerio de Economía y Competitividad, exige a las empresas que en su informe anual de gobierno corporativo, incluyan información sobre las medidas que hubiesen adoptado para procurar incluir en su consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres, así como las medidas que han puesto en marcha para que los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras.

c) Actuaciones más destacadas 2012-2013

Para acelerar e incentivar la incorporación de mujeres en todos los niveles de responsabilidad de las empresas, puestos directivos, comités de dirección y consejos de administración y avanzar en el cumplimiento de la recomendación establecida en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, durante el periodo de referencia de este informe se han llevado a cabo distintas actuaciones, entre las que se destacan:

- El **Programa de formación de pre-directivas** realizado desde el año 2010, en colaboración con la Escuela de Organización Industrial (EOI), con la finalidad de capacitar a mujeres para asumir responsabilidades gerenciales, de cualquier tipo y dimensión de empresa, incluidos Comités de Dirección y Consejos de Administración. Se trata de una formación multidisciplinar, fortaleciendo los conceptos de compromiso, esfuerzo y responsabilidad. Además, se han desarrollado un conjunto de acciones para sensibilizar y comprometer a las empresas acerca de la presencia del talento femenino en los procesos de selección, con el fin de avanzar hacia la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad.
- En 2012 y 2013 se ha trabajado para incentivar la **participación voluntaria de las empresas en iniciativas para avanzar hacia una participación más equilibrada** en todos los **puestos de decisión y responsabilidad de las empresas** incluidos los **Consejos de Administración**, a través de la suscripción de acuerdos de colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para impulsar en un período de cuatro años el acceso de mujeres a los puestos de más alta responsabilidad en estas compañías; puestos directivos, comités de dirección y consejos de administración⁷⁶.
- En 2013 se realizó la primera edición del **“Proyecto Promociona”**, enmarcado en Programa de “Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral y familiar” financiado por fondos del Espacio Económico Europeo al que ya se ha hecho referencia. El objetivo de este Proyecto es sensibilizar a las empresas y organizaciones empresariales sobre la importancia de alcanzar la presencia equilibrada en los órganos de toma de decisión, formando a mujeres con talento para ampliar sus capacidades y habilidades directivas con el fin de mejorar su acceso a puestos de mayor responsabilidad en sus empresas. Este impulso se lleva a cabo desde el seno de las propias organizaciones empresariales con la

⁷⁶Fruto de este trabajo, en el año 2014, 73 importantes compañías privadas de diferentes sectores de actividad suscribieron acuerdos de colaboración voluntarios con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

intención de ejercer una mayor influencia sobre las compañías españolas y motivarlas para que incorporen a un mayor número de mujeres directivas en los Comités de Dirección y en los Consejos de Administración.

- También en el año 2013, se puso en marcha por primera vez un **Programa para fomentar el liderazgo de las mujeres en los órganos de decisión de las sociedades del sector agroalimentario** con el fin de sensibilizar y favorecer el incremento y mejora de la participación de las mujeres en los Consejos Rectores de las cooperativas, así como dinamizar la puesta en marcha de acciones emprendedoras en las zonas rurales, como fuente de explotación de nuevas oportunidades de empleo. Se lleva a cabo en colaboración con Cooperativas Agroalimentarias de España en diez Comunidades Autónomas.
- En cuanto a las **empresas con participación pública**, para superar los obstáculos que dificultan el cumplimiento del *artículo 54 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, e incrementar la presencia y participación de las mujeres en estos puestos, los Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad están trabajando conjuntamente en la elaboración de un protocolo que facilite su cumplimiento efectivo y permita alcanzar la participación equilibrada en los próximos años.
- **Periódicamente se realiza un informe para evaluar el grado de cumplimiento del art. 54**, que aunque muestra un incremento progresivo del número de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas públicas desde el año 2004, evidencia en 2013 un incremento de apenas un 1.26% en los dos últimos años (se ha pasado de 29,81% en 2011 al 31,07% en 2013. Porcentaje que, por otra parte, se encuentra cercano al de participación de las mujeres en el grupo A1, susceptibles de ser designadas consejeras. Aunque hay importantes diferencias entre empresas, cabe destacar el buen comportamiento de las empresas del Grupo Patrimonio que han incrementado el número de mujeres en los Consejos, en los últimos años, encontrándose, en 2013, con un 34% de participación de mujeres en los consejos de administración, y el mantenimiento del porcentaje observado en las empresas del grupo SEPI que, en ese mismo año, era de un 32%.

d) Actuaciones 2014. Avances 2015

- **El Eje 4 del PEIO 2014-2016** recoge una serie de medidas para dar cumplimiento los objetivos específicos formulados en relación con la *“Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social”*. En relación con el segundo de estos ámbitos, se formula el objetivo concreto de: *“Incrementar la participación de las mujeres en las esferas de decisión del ámbito económico*.
- Se ha aprobado la **Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo**, que implica un gran avance normativo en este ámbito. Esta Ley establece que los consejos de administración deberán velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimiento y no adolezcan de sesgos

implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras. La ley prevé también que las empresas faciliten información sobre las medidas adoptadas para procurar incluir en su consejo de administración a un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

- La Comisión Nacional del Mercado de Valores ha aprobado, en febrero de 2015, el nuevo **“Código de Buen gobierno de las Sociedades Cotizadas”** que insta a las compañías a aprobar una política de selección de consejeros que asegure que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del consejo de administración que favorezcan la diversidad de conocimientos, experiencias y género y, lo que es más importante, que esta política de selección promueva el objetivo de que, en el año 2010, el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del consejo de administración.
- Para incrementar en los próximos años la presencia y participación de mujeres en puestos de directivos, comités de dirección y consejos de administración, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ha puesto en marcha la **iniciativa “Más mujeres, mejores empresas”**. Una iniciativa integral y novedosa, que aúna voluntades, y se concreta en la firma de acuerdos de colaboración con importantes compañías para implantar en su organización diversas actuaciones para tratar de eliminar los obstáculos que todavía a día de hoy limitan la promoción profesional de las mujeres. En este espacio se visibilizan las empresas que expresan su compromiso con la Igualdad de Oportunidades a través de actuaciones y prácticas de integración en los procesos de selección, formación, promoción y retribución con el objetivo principal de lograr una presencia equilibrada de mujeres en los puestos de responsabilidad de las empresas firmantes de este compromiso.
- El Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad han abordado la redacción de un **informe periódico que permitirá analizar la composición y evolución de los Consejos de Administración de las empresas cotizadas** y la situación de las mujeres en las mismas, en cumplimiento de lo establecido en la medida número 83 del PEIO.
- Durante 2014 se ha incrementado el **porcentaje de consejeras en las empresas del grupo Patrimonio** a un 36%, manteniéndose el porcentaje de participación del grupo SEPI en un 32%.

2.4.3. Participación social

El movimiento asociativo cumple un papel fundamental como instrumento de integración y participación social, favoreciendo la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito político, económico, social y laboral.

El **Consejo de Participación de la Mujer**, creado por el artículo 78 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, (tratado con más detalle en el apartado 3 de este informe), sirve

precisamente de cauce para la participación de mujeres con el fin de lograr la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la lucha contra la discriminación por razón de sexo.

Durante los años 2012 y 2013 se ha mantenido un constante diálogo con las asociaciones de mujeres, y se han aprobado las normas de organización y funcionamiento del Consejo de Participación de la Mujer, habiéndose reunido con carácter plenario cuatro veces.

Dentro de la participación social es importante señalar, además, al Consejo Estatal del Pueblo Gitano, órgano de consulta y participación de los gitanos y gitanas españoles, que cuenta entre sus miembros con tres mujeres en representación del movimiento asociativo de mujeres gitanas. En la convocatoria pública para la elección de las organizaciones participantes en el citado Consejo Estatal se pondera de manera específica a las organizaciones constituidas por mujeres gitanas, habiendo un cupo de organizaciones de mujeres reservado en la normativa del mismo.

La participación de la sociedad civil en materia de igualdad de oportunidades se promueve además con el **apoyo al movimiento asociativo y fundacional de ámbito estatal** a través de la **convocatoria anual de subvenciones** del **Instituto de la Mujer**, cuyo objetivo es potenciar este tejido asociativo, así como su capacidad para participar en todos los ámbitos de la sociedad, y la **convocatoria de subvenciones a cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)**, para el desarrollo de programas dirigidos a las mujeres.

En el período 2012-2015, la convocatoria anual de subvenciones del Instituto de la Mujer subvencionó en el año 2012 a 92 entidades para la realización de 127 programas y a 60 entidades en el año 2013, a 68 entidades en 2014 y a 75 entidades en 2015.

Por lo que respecta a la convocatoria del IRPF, en los años 2012 y 2013, el número total de entidades subvencionadas fue de 199 para la realización de un total de 266 programas, de los cuales 36 corresponden a programas dirigidos a favorecer la incorporación de las mujeres en el mundo laboral, 86 a conseguir la inserción social de mujeres en riesgo de exclusión, 117 dirigidos a prevenir delitos relacionados con todas formas de violencia y 27 dirigidos a la salud integral de las mujeres. . En 2014 se subvencionaron 85 entidades para la realización de 153 programas, de los cuales 25 corresponden a programas dirigidos a promover la salud integral de las mujeres, 61 dirigidos a promover la inserción sociolaboral de las mujeres y 67 a promover la prevención de delitos relacionados con todas formas de violencia contra las mujeres, incluida la protección integral de las víctimas. En 2015 se subvencionaron 80 entidades para la realización de 163 programas, de los cuales 26 corresponden a programas dirigidos a promover la salud integral de las mujeres, 70 dirigidos a promover la inserción sociolaboral de las mujeres y 67 a promover la prevención de delitos relacionados con todas formas de violencia contra las mujeres, incluida la protección integral de las víctimas.

Si se compara con el año 2007, a través de la convocatoria del Instituto de la Mujer se concedieron subvenciones a 71 entidades para la realización de 111 programas y, a través de la convocatoria del IRPF, se concedieron subvenciones a 60 entidades para la realización de 87 programas.

Cabe asimismo mencionar en el período 2012-2013 la realización de las siguientes **actividades de apoyo al movimiento asociativo**:

- a) Cesión de uso de locales, de forma continuada y a título gratuito, por parte del Instituto de la Mujer a las asociaciones de mujeres para que puedan tener ubicada la sede social.
- b) Atención y asesoramiento técnico, tanto telefónico como presencial, a Organizaciones No Gubernamentales (ONG) que solicitan información relacionada con el movimiento asociativo y con los recursos específicos para las mujeres.
- c) Mantenimiento y actualización de la base de datos de ONG en la que figuraban, a 31 de Diciembre de 2013, 602 ONG de ámbito estatal, de los cuales, 228 son asociaciones de mujeres y 374 son asociaciones mixtas.
- d) Jornadas con el movimiento asociativo celebradas en el Instituto de la Mujer, entre las que cabe destacar, la Jornada de Trabajo con 35 Asociaciones de Mujeres en la que se constituyeron 4 mesas de trabajo: “Empleo y Corresponsabilidad”, “Violencia”, “Mujeres Rurales” y “Exclusión Social” y la sesión informativa con las asociaciones beneficiarias de subvenciones del Instituto de la Mujer en los últimos años, en la que se dio información sobre la convocatoria de subvenciones para apoyar el movimiento asociativo con el fin de explicar los cambios introducidos en la convocatoria de 2013 respecto a convocatorias anteriores. En abril de 2014 se celebró una reunión informativa con Asociaciones de mujeres para informarles sobre la aprobación y puesta en marcha del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la sesión nº 58, de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, de las Naciones Unidas (CSW58) y sobre la Convocatoria del Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo y la Convocatoria de Apoyo al Movimiento Asociativo y Fundacional de Ámbito Estatal.

De nuevo es importante subrayar el compromiso del **PEIO**, a través de su **Eje 4, en el que se recogen importantes** medidas para dar cumplimiento a los objetivos específicos formulados en relación con la “Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social”. Particularmente destacan las relacionadas con el favorecimiento del movimiento asociativo de mujeres”.

2.5. EDUCACIÓN

a) Contexto y Diagnóstico

La educación es nuclear para fomentar la igualdad en derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Por ello el *artículo 23 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, incardinado dentro del *Título II* sobre políticas públicas para la igualdad, incluye entre los fines del sistema educativo, la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, y entre sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan su existencia. A su vez las Administraciones educativas tienen que garantizar, como indica el *artículo 24*, un igual

derecho a la educación de mujeres y hombres, evitando que, por comportamientos sexistas o estereotipos sociales asociados se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.

La presencia de mujeres por regla general en las enseñanzas no universitarias y universitarias, es superior a los hombres. De igual modo, las mujeres tienen una mayor esperanza de permanecer en el sistema educativo y formativo que los hombres; así, en el curso 2011-12, la mujer tiene una esperanza de vida escolar de 18,6 años, frente a los 17,8 años del hombre, aunque esta diferencia ha ido disminuyendo. En el resto de los países europeos, el número esperado de años en educación también es superior para las mujeres que para los hombres, excepto en Alemania.⁷⁷

En la evolución de las tasas de escolarización, las correspondientes a las mujeres son superiores a las de los hombres en todas las edades siendo las diferencias mayores cuanto más elevada es la edad, aunque se han ido reduciendo en los últimos seis años. Lo mismo ocurre con las tasas de escolarización de las mujeres en educación universitaria⁷⁸.

En el curso 2011-12, la tasa bruta de graduados en ESO es del 75,1% respecto a la población de 15 años, siendo la diferencia entre las tasas de mujeres y hombres que se gradúan en ESO de 10,7 puntos a favor de las mujeres. En cuanto a la tasa de graduadas en Bachillerato es superior a la de graduados, tanto a nivel nacional (13,5 puntos de diferencia) como por Comunidades Autónomas. En los Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior, la tasa nacional de tituladas también es mayor que la de titulados. En cuanto a la formación profesional, lo que cabe señalar que se producen importantes diferencias cuando se estudia la distribución por sexo por familia; las mujeres son amplia mayoría en Imagen Personal, Servicios Socioculturales y a la Comunidad, Textil, Confección y Piel y Administración y Gestión. Los hombres, por su parte, representan casi la totalidad del alumnado en las familias de Mantenimiento y Servicios a la Producción, Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados, Electricidad y Electrónica y Fabricación Mecánica⁷⁹.

En general el porcentaje de mujeres supera al de hombres en los niveles posteriores a la enseñanza obligatoria, siendo las diferencias entre porcentajes de hombres y mujeres más acusadas en el tramo de edad 25 a 34 años, y especialmente en el nivel de Educación Superior, con un porcentaje de mujeres superior al de hombres en casi 10 puntos⁸⁰.

El porcentaje de mujeres que termina estudios universitarios es superior al de los hombres (57,86% en el curso 2011-2012). Ahora bien, según rama de conocimiento, cabe destacar que en la rama de Ingeniería y Arquitectura, el porcentaje de mujeres que terminó fue del 27,71% mientras que eran mayoría en el resto de las ramas (ciencias sociales y jurídicas (65,58%), artes y humanidades (64,88%), ciencias de la Salud (75,25%) o ciencias (61,97%)⁸¹.

⁷⁷ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2014). Sistema Estatal de indicadores de la educación.

⁷⁸ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2014). Sistema Estatal de indicadores de la educación.

⁷⁹ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2014). Sistema Estatal de indicadores de la educación

⁸⁰ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2014). Sistema Estatal de indicadores de la educación.

⁸¹ Fuente: Instituto de la Mujer. Mujeres en Cifras. Estadísticas Universitarias. Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

En lo relativo al profesorado, las mujeres representaban, en el curso 2011-2012, y de acuerdo con datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, el 94,6% del profesorado en Educación Infantil, el 75,3% del profesorado en Educación Primaria, el 57,4% del profesorado de la primera etapa de Educación Secundaria y el 50,1% del profesorado de la segunda etapa de Educación Secundaria⁸².

Entre el personal docente e investigador de la Universidad, a pesar del mayor nivel educativo de las mujeres, éstas representaban el 38,64% en el curso 2011-2012, siendo su proporción de tan sólo el 19,53% entre las personas titulares de cátedras universitarias⁸³. Según datos de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas, en las 75 universidades españolas, a finales del 2013 sólo había 5 mujeres rectoras. Esto representa el 8,00% del total.

Uno de los objetivos prioritarios de la Estrategia Europa 2020 es reducir la tasa de abandono temprano de la educación y la formación. En 2013 la tasa es del 23,5%, reduciéndose 1,4 puntos respecto al año anterior. A nivel nacional, sigue siendo más elevado entre los hombres (27,0%) que entre las mujeres (19,9%). A nivel de Comunidad Autónoma, el abandono masculino supera al femenino en todas las Comunidades Autónomas, excepto en Aragón y en Ceuta y Melilla. Aunque el abandono femenino es menor que el masculino, la diferencia se ha ido reduciendo⁸⁴.

Por lo que se refiere a la comunidad gitana y teniendo en cuenta los datos extraídos del estudio realizado en 2013 por la Fundación Secretariado Gitano y publicado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte sobre *“El alumnado gitano en secundaria. Un estudio comparado”*⁸⁵, en relación con el curso 2011, cabe brevemente reseñar que las niñas gitanas obtienen resultados significativamente mejores que los niños gitanos al acabar la educación primaria. Aunque lo anterior favorece su tránsito a la educación secundaria, las preadolescentes gitanas se escolarizan en primero de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) en mucha menor proporción que los alumnos gitanos, 39,3% frente a 60,7%. Sin embargo, ellos abandonan en mayor medida, mientras que las chicas que han entrado tienden a permanecer, de manera que en 4º de la ESO se invierten las cifras y el porcentaje de chicas gitanas (63,4%) casi dobla al de chicos (36,6%).

b) Principales novedades normativas e instrumentos de planificación

- ***Real Decreto 779/2013, de 11 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género y se fijan sus enseñanzas mínimas.*** Esta norma se dicta en desarrollo del *Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio*, que define la estructura de los títulos de formación profesional, tomando como base el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales, las directrices fijadas por la Unión Europea y otros aspectos de interés general. El Real Decreto establece el Título de Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género, con carácter oficial y validez en todo el territorio

⁸²Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

⁸³Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

⁸⁴Fuente: Instituto de la Mujer. Mujeres en Cifras. Estadísticas Universitarias. Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

⁸⁵ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y Fundación Secretariado Gitano (2013). El alumnado gitano en secundaria: un estudio comparado, desde <https://gitanos.org/upload/92/20/EstudioSecundaria.pdf>.

nacional, así como sus correspondientes enseñanzas mínimas. La competencia general de este título consiste en programar, desarrollar y evaluar intervenciones relacionadas con la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres aplicando estrategias y técnicas del ámbito de la intervención social, detectando situaciones de riesgo de discriminación por razón de sexo y potenciando la participación social de las mujeres. La norma también incluye las competencias profesionales, personales y sociales.

- **Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa, que modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación**, recoge, como uno de los principios del sistema educativo, el desarrollo en la escuela de los valores que fomenten la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como la prevención de la violencia de género. Además se establece que el funcionamiento del sistema educativo se rige, entre otros principios, por el de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Asimismo la Ley menciona, de manera explícita, la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social, en lo que se refiere al acceso a la educación. A su vez se contempla el fomento de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombre y mujeres para acceder a una formación, que permita todo tipo de opciones profesionales y ejercicio de las mismas. Por otra parte, se incluyen dentro de las competencias del Consejo Escolar del centro, la propuesta de medidas e iniciativas que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de trato y la no discriminación por las causas a las que se refiere su *artículo 84.3*.

c) Actuaciones más destacadas 2012-2013

Teniendo en cuenta lo dispuesto en los *artículos 24 y 25 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, que recoge las actuaciones que las administraciones educativas desarrollarán en el ámbito de sus competencias y las que fomentarán las Administraciones Públicas en el ámbito de la educación superior, además de las novedades normativas antes mencionadas, se exponen a continuación, las actuaciones más destacadas desarrolladas en el ámbito educativo en relación con la igualdad durante los años 2012 y 2013 por el Instituto de la Mujer, tanto por sí mismo como en el marco de la colaboración con el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, y las llevadas a cabo por éste último.

En cuanto a las que se han desarrollado por el Instituto de la Mujer, cabe señalar las siguientes:

- **Escuela Virtual de Igualdad**, programa de formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en soporte *on-line*, que se lleva a cabo con carácter anual desde 2007. Tiene como objetivos sensibilizar a hombres y mujeres en el valor social de la igualdad como eje para el desarrollo social. Es una escuela abierta a todas las personas, donde las materias que se imparten tiene que ver tanto con nuestra construcción individual como con la construcción de una sociedad igualitaria para mujeres y hombres.

Está estructurada en cursos de **nivel básico**, con una duración de 30 horas dirigido a la población en general y de **nivel avanzado**, de 65 horas de duración. Los cursos de este nivel están dirigidos a profesionales vinculados a determinados sectores laborales y con

contenidos especializados en esos ámbitos (empleo, empresa y recursos humanos, servicios sociales y ámbito jurídico), con el fin de facilitarles conocimientos y metodologías para que incorporen la perspectiva de género en su práctica laboral.

El programa cuenta con tutorías y foros temáticos que fomentan la interactividad del alumnado. Hasta 2013 se han llevado a cabo cinco ediciones en la que se han formado un total de 86.061 personas y se ha incrementado el porcentaje de hombres inscritos, pasando de representar el 7% del alumnado en 2007 al 20% en 2013. Asimismo, y a dando cumplimiento a su demanda, se han facilitado los materiales didácticos de los cursos a organismos públicos y privados para su incorporación a sus planes de formación continua para su personal.

- **Proyecto Relaciona**, iniciativa del Instituto de la Mujer que desarrolla en colaboración con los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas y otras entidades, para promover la reflexión del profesorado sobre el tratamiento del amor y la sexualidad en la educación como una vía de prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres y la práctica de la paz en la escuela. En el período 2012-2013 se desarrolló en 9 Comunidades Autónomas, en cada una de las anualidades, y se impartió formación en 51 centros educativos, siendo las personas beneficiarias un total de 833 mujeres y 145 hombres pertenecientes al cuerpo de docentes no universitarios.
- **Programa Irene de Información, Formación y Prevención de la Violencia Sexual en Jóvenes y Adolescentes**, se lleva a cabo a través de convenios de colaboración con distintas entidades locales, en el que se realizan actividades conjuntas dirigidas a diferentes colectivos en el entorno educativo, tales como AMPAS, Asociaciones de Mujeres, Vecinales, población joven y adolescente de Institutos y Centros de Formación Profesional, Cuerpos de Seguridad, trabajadores sociales, sanitarios, personas educadoras o personas expertas en violencia de género. Entre 2012 y 2013 se colaboró con 13 Ayuntamientos, siendo personas beneficiarias de este programa 1.719 mujeres y 1.039 hombres.
- **Convenio de colaboración para promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la educación**, suscrito por el Instituto de la Mujer y la FETE-UGT en 2012, para sensibilización y formación en el ámbito educativo.
- **Programa on-line vinculado a la cultura y a la educación** que incluye los siguientes cursos de formación on-line: **“Compartir miradas en femenino y en masculino”**, introducción a la historia y al lenguaje del cine y una invitación a revisar las teorías cinematográficas e indagar en la historia del celuloide usando como herramienta la perspectiva de género. Cuenta con la homologación del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, con una certificación de 40 horas de formación. En 2012-2013 participaron 163 mujeres y 17 hombres; **“La imagen de las mujeres en la literatura del S. XX “Desde la Ventana” y “La imagen de las mujeres en la publicidad**, que tienen como objetivo dotar al alumnado de habilidades y herramientas de análisis y comprensión de textos o de imágenes publicitarias que les permitan identificar los estereotipos de género y construir un discurso crítico y propio, y conocer al mismo tiempo a grandes autoras de la literatura española. En 2013 se

realizó la primera edición de estos dos cursos, habiendo participado 111 mujeres y 9 hombres.

- Durante el año 2012 se continuó desarrollado la **Campaña “Educando en Igualdad”**, dirigida a la comunidad educativa, incluyendo talleres en aulas de primaria y secundaria, cursos de formación para el profesorado y la difusión y distribución de los materiales educativos elaborados por la campaña en los centros educativos de las 17 Comunidades Autónomas y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla. Para apoyar la campaña, el microsite “educando en igualdad” ofrecía asesoría pedagógica *on-line* especializada. También se llevaron a cabo visitas de sensibilización a diez universidades públicas.
- Por lo que se refiere a la igualdad en el ámbito de la educación superior, es necesario mencionar las **convocatorias de subvenciones del Instituto de la Mujer** para la realización de postgrados oficiales y actividades del ámbito universitario relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, durante los años 2012 y 2013, se han concedido subvenciones a 4 Universidades (Jaume I de Castellón, Valladolid, La Laguna y Santiago de Compostela), para 4 proyectos relacionados con conciliación y corresponsabilidad
- **Materiales didácticos**, que el Instituto de la Mujer ha venido elaborando, dirigidos al profesorado, padres, madres y alumnado, para su utilización en actividades de formación de profesionales de la educación y en las aulas de distintos niveles educativos, para, entre otros fines, sensibilizar sobre la presencia de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida social y cultural, informar sobre temas referentes a la igualdad entre mujeres y hombres, utilizando todo tipo de soportes y formatos.

Dentro de las actuaciones llevadas a cabo por el Ministerio de Sanidad Sociales e Igualdad en colaboración con el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD) en 2012 y 2013, cabe destacar:

- **Programa Intercambia**: desarrollado por el MECD, a través del Centro Nacional de Innovación e Investigación Educativa (CNiIE), y el MSSSI, a través del Instituto de la Mujer, en colaboración con Consejerías de Educación y Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas. El objetivo es compartir experiencias, proyectos, nuevos modelos de formación del profesorado, materiales educativos y acciones destacadas e innovadoras que promuevan la igualdad. El Programa incluye el Portal web Intercambia⁸⁶ que contiene información sobre educación en igualdad de mujeres y hombres, como un banco de recursos TIC, una base de datos sobre mujeres en la educación, información sobre iniciativas desarrolladas a nivel autonómico, legislación nacional, autonómica e internacional, materiales elaborados por el CNiIE y el Instituto de la Mujer o estadísticas. Complementariamente se celebra anualmente una Jornada informativa “Intercambia” dirigida a profesionales de la educación para intercambiar experiencias, proyectos, materiales educativos y acciones destacadas e innovadoras sobre la igualdad de oportunidades, con incorporación de contenidos tecnológicos y digitales, en las que participan personal técnico de los Organismos de Igualdad y las Consejerías de

⁸⁶Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Intercambia: Educar en femenino y en masculino, desde <https://www.educacion.gob.es/intercambia/lrASubSeccionFront.do?id=2469>

Educación de las Comunidades Autónomas. En 2012 se celebró el VIII Encuentro Intercambia, dedicado a la “Prevención de la Violencia de Género desde el Sistema Educativo”, donde se debatieron temas de educación afectivo-sexual y se entregaron los Premios Irene “La Paz empieza en casa” y en 2013, el IX Encuentro, se centró en las TIC, “Mujeres en Red” con la participación de 14 Comunidades Autónomas y Ceuta y Melilla, asistiendo un total de 34 personas, 29 mujeres y 5 hombres de los Organismos de Igualdad y Consejería de Educación.

- **Curso on-line “Coeducación: dos sexos en un solo mundo”**: se lleva a cabo en el marco de la colaboración del MECD, a través del Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado (INTEF), que es el responsable de integración de las TIC en el ámbito no-universitario, y el MSSSI, a través del Instituto de la Mujer. Se trata de formación *on-line* dirigida al profesorado de distintos niveles educativos con el fin de favorecer la reflexión sobre su propia práctica educativa y difundir prácticas de educación en igualdad. Para el desarrollo de los cursos, se realizó la tutorización *on-line* a cargo de especialistas en promover la educación en igualdad utilizando las tecnologías de la comunicación y de la información, que recibieron formación previa en el Instituto de la Mujer. Durante el curso escolar 2011-12 y 2012-13, han realizado la formación un total de 521 mujeres y 145 hombres pertenecientes al cuerpo de docentes de niveles no universitarios, siendo 15 de ellos pertenecientes al cuerpo docente destinado en el exterior. Del total de personas beneficiarias, 303 pertenecen al cuerpo de maestras y maestros y, 363 al cuerpo docente de Educación Secundaria.
- **Proyecto Plurales. Educando en Igualdad⁸⁷**: iniciado en 2013, y encuadrado dentro del Programa “Igualdad de Género y Conciliación”, mencionado anteriormente, pretende proporcionar una herramienta práctica que permita desarrollar e implementar Planes de Igualdad en las escuelas, favoreciendo cambios, tanto en los modelos organizativos como en los proyectos educativos, que garanticen la igualdad de oportunidades del alumnado. El Proyecto, de carácter experimental, cuenta con la colaboración del Instituto de la Mujer y de autoridades educativas tanto nacionales (a través del Centro Nacional de Innovación e Investigación Educativa) como regionales (participan 7 Comunidades Autónomas y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla), así como de diferentes centros de enseñanza escolares seleccionados para su aplicación piloto. En el año 2013 se ha desarrollado la formación *online* del profesorado participante y se ha realizado un documento diagnóstico de la situación de la educación para la igualdad de oportunidades en cada uno de los centros, un decálogo de buenas prácticas y un documento con los principios orientadores. Asimismo se han comenzado a implementar los planes de igualdad en los centros educativos en el curso escolar 2013-14. El total de personas beneficiarias del proyecto es de 4.701, de las cuales 2.449 son mujeres y 2.252 hombres. Los grupos beneficiarios se estructuran en: profesorado 379 (250 mujeres y 129 hombres), alumnado 3.276 (1.629 alumnas y 1.647 alumnos), personal no docente 82 (58 mujeres y 24 hombres) y AMPAS 964 (512 madres y 452 padres).
- **Colección “Mujeres en la Educación”**, realizada por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en colaboración con el Instituto de la Mujer, para recabar, analizar y dar difusión

⁸⁷ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Plurales: educando en igualdad, desde <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/educacion/programas/ProyPlurales.htm>

a la situación de las mujeres y los hombres en el Sistema Educativo, fomentando la igualdad en el ámbito educativo. En el año 2012 se publicó *Mujeres en cargos de representación del sistema educativo II*⁸⁸, que actualiza un estudio previo publicado en 2004, resaltando que pese a constatar un incremento de la presencia de mujeres en los cargos de representación del sistema educativo, dicho incremento no es homogéneo en todos los cargos ni categorías de representación. Así mismo constata, como había hecho el estudio anterior, que la presencia de las mujeres es inversamente proporcional a la relevancia que se deriva del cargo.

Por lo que se refiere a actuaciones llevadas a cabo por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, cabe destacar los siguientes:

- **Para un acceso a la enseñanza que garantice la igualdad, la no discriminación y la inclusión:**
 - ***Programa de Cooperación Territorial para la Reducción del Abandono Temprano de la Educación y la Formación:*** dirigido al apoyo de actuaciones y programas cuyo objetivo es tanto la disminución del impacto de los factores que inciden en el abandono del sistema educativo sin la titulación correspondiente como la vuelta al sistema de aquellos jóvenes, con actividad laboral o sin ella, que han abandonado sus estudios.
 - ***Plan PROA (Programas de Refuerzo, Orientación y Apoyo):*** concebido como un Proyecto de Cooperación Territorial entre el Ministerio y las Comunidades Autónomas, con el objetivo de apoyar a los centros docentes de educación primaria y secundaria situados en zonas socialmente desfavorecidas, para reducir el fracaso escolar. Se estructura en dos programas: ***Programa de Acompañamiento***, que se realiza fuera de horario escolar y ***Programa de Apoyo y Refuerzo***, dirigido a la mejora general de los centros de educación secundaria en situaciones de extrema dificultad.
 - ***Plan de Inserción Laboral de Mujeres en Ceuta y Melilla:*** dirigido a mujeres mayores de 25 años, no escolarizadas y en situación de desempleo que carecen de una primera formación profesional que les permita su integración laboral. La mayor parte de los cursos son para enseñanzas profesionales y en menor número para la formación básica.
- **Para el desarrollo de una educación y formación no discriminatoria**
 - ***Proyecto “Buentrato”:*** se ha realizado como experiencia piloto en el año 2013 en colaboración con la Fundación ANAR y continuará en los años siguientes con la finalidad de promover un papel activo de las niñas y niños y adolescentes en la defensa de sus derechos, promoviendo valores de respeto, igualdad, empatía, comunicación y solidaridad, convirtiéndoles en agentes activos en la promoción, prevención y defensa de sus derechos y del uso del buen trato.

⁸⁸ CNIIE e Instituto de la Mujer (2011). Mujeres en cargos de representación en el sistema educativo II, desde <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/educacion/programas/docs/MujeresCargosRepresentacion.pdf>

- **Proyecto “Las familias gitanas se implican”**, en el que han participado organizaciones públicas y privadas de España, Bulgaria, Hungría y Rumania. En el caso de España la participación se da través del CNiE y la Fundación Secretariado Gitano. Se trata de un programa centrado en promover la implicación de las familias gitanas en la educación de sus hijas e hijos. En la clausura final del proyecto en 2013, se presentó *La guía para trabajar con familias gitanas el éxito escolar de sus hijos e hijas*, que contiene una propuesta metodológica transnacional muy práctica dirigida a los profesionales que trabajan en el ámbito educativo con población gitana.
 - **Seguimiento y apoyo al alumnado gitano desde la Educación Primaria a la Secundaria Obligatoria**, programa de la Unión Romani, en colaboración con el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, dirigido al alumnado con escolaridad poco normalizada, con alto riesgo de absentismo y que van a efectuar la transición a la Educación Secundaria Obligatoria, para hacerles seguimiento y concienciación de la educación como medio para facilitar su desarrollo social y también sensibilización de sus familias para esta necesidad, haciendo especial hincapié a la cuestión de género por la existencia de discriminación múltiple que se produce en este grupo social.
 - **Aulas Promociona**: Programa de la Fundación Secretariado Gitano en colaboración con el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, para favorecer la normalización educativa del alumnado gitano para conseguir su éxito académico en la Educación Primaria y Secundaria Obligatoria, así como promover su continuidad en estudios posteriores. En este programa se trabaja de manera significativa con niñas y mujeres gitanas.
- **Premios y Estudios**
- **Convocatoria de Premios “Irene: la paz empieza en casa” para la prevención de la violencia contra las mujeres**: dentro de los Premios Nacionales de Educación no universitaria, que valoran experiencias, acciones, materiales curriculares, propuestas pedagógicas y trabajos innovadores que contribuyan a “prevenir y erradicar las conductas violentas y a promover la igualdad y la cultura de la paz, procurando el desarrollo de estrategias de convivencia igualitaria entre hombres y mujeres”. En el año 2013, se denominaron Mención “Irene: La paz empieza en casa”, y valoraron especialmente el desarrollo de habilidades para la identificación y el rechazo de los estereotipos sexistas que contribuyen a la violencia, y generación de esquemas alternativos que ayuden a comprender y respetar la igual entre los sexos; y, la capacidad para favorecer cambios cognitivos, afectivos y conductuales que ayuden a superar los distintos componentes del sexismo y la violencia.
 - **Estudio “El alumnado gitano en secundaria. Un estudio comparado”**⁸⁹, presentado en el año 2013, que ofrece un conjunto de indicadores y datos cuantitativos, en los que se ha tenido en cuenta la perspectiva de género, que muestran una panorámica actualizada sobre la situación de la comunidad gitana en la educación secundaria, lo que permite comparar resultados con el conjunto de la población y poder orientar políticas educativas.

⁸⁹ Vid. Nota X

- **Otras actuaciones**

- o La **Estrategia para la Inclusión Social de la Población Gitana en España (2012-2020)**⁹⁰, que recoge expresamente el enfoque transversal de género en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas y programas en los ámbitos de la educación y formación, el empleo, la salud y la lucha contra la exclusión social, también incluye como objetivos específicos reducir la tasa de analfabetismo absoluto, la proporción de población gitana entre 18-24 años que no estudia ni se forma y abandonó sus estudios durante o al final de la etapa obligatoria e incrementar la tasa de población gitana que ha completado estudios post-obligatorios.

d) Actuaciones 2014. Avances 2015

La importancia del ámbito educativo en materia de igualdad de género, queda patente en el Eje 5 del PEIO 2014-2016, que recoge 25 medidas para dar cumplimiento a 3 objetivos específicos, relativos a la sensibilización y formación en la educación en igualdad, en las familias y en los centros educativos; al apoyo a las alumnas en situación de vulnerabilidad por múltiple discriminación, y finalmente, a la necesidad de trabajar por la eliminación de estereotipos por sexo que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones, docencia y dirección de los centros educativos.

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, además de colaborar en el desarrollo del Proyecto **Plurales**, sigue desplegando una amplia actividad en el ámbito educativo a través, entre otros, de proyectos como **Intercambia, Relaciona** o la **Escuela Virtual de Igualdad**. En concreto, para la 6ª edición de la **Escuela Virtual de Igualdad**. En concreto, para la 6ª edición de la **Escuela Virtual de Igualdad**, que se inició en septiembre de 2014 y finalizará en el mismo mes de 2016 se han incorporado mejoras, tanto en el aumento de número de plazas ofertadas (hasta un total de 42.000) como en la especialización de los cursos, al incorporarse 3 nuevos cursos: uno dirigido específicamente al personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y 2 cursos en materia de “negociación colectiva e igualdad en la empresa.

Desarrollo del Proyecto **Plurales**, que durante el periodo 2014-2015 se ha ejecutado en su Fase 3: Implementación del Modelo: Seguimiento y Evaluación y Fase 4: Divulgación de los resultados del proyecto.

Los planes de igualdad se ponen en práctica durante el curso escolar 2013-2014 y siguen aplicándose durante el curso escolar 2014-2015; paralelamente a su ejecución se pone en marcha un sistema de seguimiento y evaluación, plasmado en un conjunto de herramientas que facilitan a los centros educativos la evaluación de los planes de igualdad; esta fase se esencial para la retroalimentación de los resultados obtenidos.

⁹⁰Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014). Estrategia nacional para la inclusión de la población gitana en España 2012-2020, desde http://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/inclusionSocial/poblacionGitana/docs/WEB_POBLACION_GITANA_2012.pdf

El objetivo de la Fase 4 es doble, por un lado, la formalización de los resultados de la propuesta metodológica final y, por otro, la divulgación de dichos resultados con el objeto de darles la máxima difusión posible; para establecer las acciones específicas de difusión del proyecto, se genera un plan de comunicación detallado.

Dentro del programa **Intercambia**, durante el año 2014 se celebró el X Encuentro cuyo temática fue “La Teorización de los sentimientos y su conexión con los procesos de socialización en la juventud y la adolescencia”, contando con la participación de 33 mujeres y 8 hombres de 14 Comunidades Autónomas. En el año 2015, durante el mes de noviembre se celebrará el XI Encuentro.

En relación al Programa **Irene**, durante el periodo 2014 -2015, se amplió considerablemente el número de convenios de colaboración firmados con varios Ayuntamientos, concretamente se firmaron un total de 33 convenios, y se amplió el número de personas beneficiarias, siempre buscando ampliar los objetivos de inserción que persigue el programa, con un total de 2.709 mujeres y 2.215 hombres.

El Proyecto **Relaciona** durante el año 2014 se desarrolló en 28 centros educativos pertenecientes a 11 Comunidades Autónomas, impartiendo formación a un total de 331 personas beneficiarias, 280 mujeres y 51 hombres pertenecientes al cuerpo de docentes no universitarios.

El Programa on-line “**Mujeres en la cultura**”, Estereotipos femeninos en el cine, la publicidad, la literatura y la pintura, durante el año 2014 y primer semestre del 2015 se gestionan los cursos que se están desarrollando en la fecha actual. Se han ofertado 300 plazas para el curso de Cine, 300 para el curso de Literatura, 300 para el de Publicidad y 100 para el curso de Pintura; este último se incorpora este año en su primera edición. En todos ellos se reservan 30 plazas para personal docente.

Dentro del **Curso on-line “Coeducación: dos sexos en un solo mundo”**, el año 2014 y el primer semestre del 2015, se han impartido 3 cursos, en los cuales participaron un total de 97 docentes, de los cuales 25 fueron hombres y 72 mujeres.

Por su parte, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, principal agente en relación con este ámbito, está desarrollando las siguientes actuaciones:

- El Gobierno ha aprobado los reales decretos por los que se regulan los **currículos básicos de Educación Primaria y de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato** que, dentro de los elementos transversales a los currículos de las citadas etapas, incluyen el desarrollo de los valores que fomenten la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la prevención de la violencia de género, y de los valores inherentes al principio de igualdad de trato y no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social.
- En un marco de impulso y renovación del trabajo de la Unidad de Igualdad del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, durante el segundo trimestre de 2014, se elaboró un **Plan de Actuación 2014-2016 de la Unidad de Igualdad**, cuyos objetivos y

líneas de actuación se alinearon con los objetivos y ejes del PEIO 2014-2016. Este plan se ha concretado, para el año 2015, en un Plan Operativo 2015.

- Concesión de ayudas del **Programa de Formación de profesorado Universitario**, dirigidas a realización de tesis doctorales sobre temas de Igualdad de Género.
- **Concurso escolar "¿cuánto tiempo tienes para mí?"**, para concienciar sobre la conciliación.
- Velar por **la composición equilibrada en los jurados de los premios otorgados por la Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades**
- Desarrollo de un **Programa específico de segunda oportunidad para personas adultas** que abandonaron el sistema educativo y pretenden reincorporarse al mismo, con especial atención a las mujeres.
- Creación de **una herramienta web** que pueda servir de información y orientación dirigida a la población en general y a quienes en su día abandonaron el sistema educativo, en particular mujeres, sobre la oferta educativa, ofreciendo materiales y recursos.
- Cursos de formación abierta para personas adultas **"Aula Mentor"**, orientados al fomento de competencias vinculadas con dispositivos móviles, diseño gráfico, maquetación, desarrollo web, etc. Dada la masculinización de este sector, el curso se ha difundido especialmente entre población femenina.
- **Estudios del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE)**, donde se estudia la relación que tienen los resultados por sexo y en todos ellos se analiza el rendimiento por sexo, fomentando la Igualdad de Oportunidades de manera transversal.
- **Estudios e Informes elaborados por el Centro Nacional de Innovación e Investigación Educativa (CNIIE)** para potenciar y difundir la investigación y la innovación en Educación y Género. Estudio sobre "Integración en el mercado laboral de mujeres con discapacidad atendiendo a su nivel educativo". Dentro de la colección "Mujeres en la Educación"
- Refuerzo de los contenidos digitales relacionados con igualdad de oportunidades en el marco del **Blog Educalab**, desarrollado dentro del programa de Redes Sociales del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, como lugar de encuentro virtual para la educación con el fin de apoyar al personal docente del sistema educativo desde el conocimiento, desde los datos y el análisis, la investigación, la experimentación y la innovación.
- El Proyecto **"Plurales. Educando en Igualdad"**, iniciado en 2013, y que cuenta con la colaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, ha continuado su desarrollo durante 2014 y 2015.

2.6. DESARROLLO DE ACCIONES EN EL MARCO DE OTRAS POLÍTICAS SECTORIALES.

2.6.1. Salud

a) Contexto y Diagnóstico

El artículo 27 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, está dedicado a la integración del principio de igualdad en la política de salud y en el mismo se señala que tanto las políticas, estrategias como los programas de salud integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente. Asimismo, establece actuaciones que desarrollarán las Administraciones públicas de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, tanto en el ámbito de la educación sanitaria, investigación científica, salud laboral, formación del personal sanitario y su capacidad para detectar y atender situaciones de violencia de género, presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional y la desagregación de información médica y sanitaria por sexo.

La esperanza de vida al nacimiento en España en 2012 era de 85,13 años en las mujeres y de 79,38 años en los hombres.

A pesar de su mayor longevidad, las diferentes encuestas realizadas en España indican que el estado de salud de las mujeres es, en términos generales, peor que el de los hombres, y existe una mayor proporción de mujeres que de varones con limitaciones para las actividades de la vida cotidiana.

La cifra de estancias hospitalarias de las mujeres, sin embargo, es inferior a la de los varones. Durante 2012, el número de estancias hospitalarias de mujeres fue de 15.242.222 (444.387 menos que las correspondientes a varones). Si se descuentan las estancias hospitalarias de mujeres referentes a embarazo, parto y puerperio, la diferencia es de 2.030.315, y ello a pesar de que, según datos de la Estadística del Padrón Continuo, a 1 de enero de 2013 residían en España 737.011 mujeres más que hombres.

Las mujeres representaron el 45,51% de las personas con discapacidad reconocida. Ese porcentaje era del 47,75% en el caso de personas con discapacidad reconocida y situación laboral de inactividad.

Además, con respecto a adicciones, existe una diferencia de prevalencias y tipos de consumos entre los hombres y las mujeres. Según la *Encuesta sobre alcohol y drogas en España (EDADES) 2013/2014*, el consumo de drogas, tanto de tráfico lícito como ilegales, está más extendido entre los hombres, excepto los hipnosedantes, en los que la proporción de mujeres consumidoras duplica a la de varones, con un 16% de prevalencia en el caso de las mujeres y un 8,5% en el caso de los hombres, para prevalencias en el último año.

Las cifras de admisiones a tratamiento por parte de mujeres son muy inferiores con respecto a los hombres, así en 2011, las mujeres son el 15, 8% de los admitidos a tratamiento por abuso o dependencia de drogas ilegales y el 20,8 % de los admitidos a tratamiento por abuso o dependencia de alcohol.

b) Principales novedades normativas e instrumentos de planificación

- **Real Decreto-ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones**, vino a modificar lo dispuesto en la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, garantizando a las mujeres no registradas ni autorizadas como residentes en España, recibirán la asistencia sanitaria al embarazo, parto y postparto.
- **Real Decreto 576/2013 de 26 de julio, por el que se establecen los requisitos básicos del convenio especial de prestación de asistencia sanitaria a personas que no tengan la condición de aseguradas ni de beneficiarias del Sistema Nacional de Salud** cuya disposición final cuarta añade una nueva disposición adicional (octava) al Real Decreto 1192/2012, de 3 de agosto, sobre asistencia sanitaria pública en supuestos especiales. En ella se indica que los extranjeros menores de 18 años no registrados ni autorizados como residentes en España tendrán derecho a la asistencia sanitaria pública por el Sistema Nacional de Salud con la misma extensión reconocida a las personas que ostentan la condición de aseguradas; asimismo, las mujeres extranjeras embarazadas no registradas ni autorizadas como residentes en España tendrán derecho a que el Sistema Nacional de Salud les proporcione la asistencia al embarazo, parto y postparto. Del mismo modo, esta disposición final, en su apartado tres, se refiere a la prestación de asistencia sanitaria para víctimas de trata de seres humanos, cuya estancia temporal en España haya sido autorizada durante el período de restablecimiento y reflexión; recibirán asistencia sanitaria con la extensión de la cartera común básica del Sistema Nacional de Salud.
- **Estrategia de promoción de la salud y prevención en el Sistema Nacional de Salud (SNS)**, aprobada en diciembre de 2013 con el fin de abordar la prevención de problemas ligados a los principales factores de riesgo y a la promoción de hábitos saludables a lo largo del ciclo vital. Esta Estrategia ha sido elaborada por todos los sectores profesionales implicados en la asistencia sanitaria interesados en el tema, refrendando así el interés y voluntad manifestada y el compromiso conjunto para mejorar la atención sanitaria en este campo.
- **Plan Estratégico de Prevención y Control de la Infección por VIH y otras Infecciones de Transmisión Sexual (ITS) 2013-2016**⁹¹, uno de cuyos principios rectores es la “equidad y perspectiva de género”, traducándose esta última en que la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres ha orientado tanto la definición de los objetivos, como la elaboración de recomendaciones y el diseño de los indicadores del Plan. Se continúa trabajando en la búsqueda de nuevas formas de prevención, considerando que lograr informar y sensibilizar a las mujeres en el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y así como facilitarles el acceso a las mismas abre nuevos caminos para su empoderamiento.

⁹¹Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014). Plan Estratégico de prevención y control de la infección por el VIH, y otras infecciones de transmisión sexual 2013-2016, desde http://www.msssi.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/docs/PlanEstrategico2013_2016.pdf

- **Plan de Acción 2013-2016 sobre Drogas.** Aprobado por la Conferencia Sectorial sobre Drogas celebrada el 31 de enero de 2013. En todas las acciones contempladas en el Plan de Acción Sobre drogas 2013-2016, se participa de la premisa básica de llevarlas a cabo a través de una visión transversal con enfoque de género, incorporando las necesidades específicas de la mujer a todas las acciones e intervenciones planteadas, en todos los programas.

c) Actuaciones más destacadas 2012-2013

- En cuanto a las **actuaciones desarrolladas por el Instituto de la Mujer** cabe señalar las siguientes:
 - o **Formación de profesionales y personal técnico y de gestión de los servicios sociosanitarios VII Diploma de Especialización en Salud y Género** cuyo objetivo es contribuir a la aplicación de la perspectiva de género en el desempeño profesional de personal técnico responsable de la planificación y gestión de Servicios de Salud y de las personas responsables del área de salud de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas. Se ha realizado en colaboración con Escuela Nacional de Sanidad del Instituto de Salud Carlos III y tiene 160 horas lectivas, incluyendo la elaboración y presentación de trabajos finales tutorizados. En el período cubierto por el informe, se formaron 21 profesionales y personal técnico de las Comunidades Autónomas.
 - o **Programa sobre Prevención de Violencia Sexual, ITS y VIH/SIDA en Jóvenes desde un Enfoque de Género** cuyo objetivo es contribuir a la prevención y atención a la salud sexual y reproductiva de las mujeres jóvenes mediante la capacitación a profesionales del ámbito socio-sanitario de los equipos de atención primaria para desarrollar actividades de promoción de la salud, prevención de la enfermedad y atención a la población joven desde un enfoque de género. El Programa se desarrolló en colaboración con las Consejerías de Salud de las Comunidades Autónomas, donde se celebraron los cursos de formación, en los que participaron 96 profesionales en el periodo 2012-13.
 - o **Programa de acciones para la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito penitenciario** que se lleva a cabo en colaboración con la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias. En el período cubierto por el informe, cabe destacar como acciones dirigidas a profesionales de los centros penitenciarios, el curso básico y las Jornadas de Revisión y Evaluación del Programa de Intervención con Mujeres Privadas de Libertad *Sermujer.eS* para compartir experiencias de las intervenciones desarrolladas en los centros penitenciarios, en el que participaron 48 profesionales de 11 centros penitenciarios y de un Centro de Inserción Social.

Asimismo se realizaron diez talleres jurídicos en distintos centros penitenciarios con el objetivo de proporcionar conocimientos prácticos sobre derechos y deberes, en los que participaron 305 mujeres. También se desarrollaron talleres de salud con

mujeres internas con menores a su cargo para promover la salud desde una perspectiva biopsicosocial y de género, fomentar el desarrollo de habilidades que potencien el crecimiento personal y la autoestima de las mujeres, prevenir la violencia de género en relaciones de pareja teniendo en cuenta la dimensión social, relacional e interna de la misma y promover un crecimiento autónomo y saludable de las personas menores a su cargo. Participaron en los talleres 68 mujeres internas de diferentes centros penitenciarios.

- **Cursos on-line de atención socio-sanitaria ante la violencia contra las mujeres.** Con el objetivo de favorecer la detección precoz de los casos de violencia y fomentar una atención integral a las mujeres que incluya el apoyo emocional, el Instituto de la Mujer ha diseñado y elaborado un modelo de curso de formación *on-line* dirigido a profesionales de los servicios de salud y, en concreto, a profesionales de Atención Primaria para sensibilizar e impartir una formación específica sobre violencia contra las mujeres. Los cursos se ofertaron a través de las Consejerías de Salud de las Comunidades Autónomas, habiéndose formado 176 profesionales en el período 2012-2013.
- **Programa formativo de atención biopsicosocial para mujeres inmigrantes** tiene como objetivo contribuir a mejorar la salud de las mujeres inmigrantes, promoviendo la incorporación del abordaje biopsicosocial y de género en los servicios de salud y programas sanitarios y se desarrolla en colaboración con las Consejerías de Salud de las Comunidades Autónomas. Durante el periodo cubierto por el informe se realizaron cursos sobre “*La Salud de las Mujeres Inmigrantes*” dirigido a personal socio-sanitario de Atención Primaria, habiendo participado 96 profesionales.
- **Elaboración de publicaciones especializadas sobre salud de las mujeres.** Desde el Instituto de la Mujer se ha promovido la difusión de conocimiento específico sobre la salud de las mujeres tanto para el personal técnico y de gestión como para profesionales del ámbito sanitario a través de publicaciones de la *Serie Salud*⁹² y la *colección de Guías de salud*⁹³. En 2012-2013 se distribuyeron 3.106 ejemplares de la *Serie Salud* y 123.810 ejemplares de la colección *Guías de Salud*. Asimismo en este período se han reimpresso 700 ejemplares de cuatro publicaciones de la *Serie Salud* y 33.000 ejemplares de cuatro *Guías de Salud*. Asimismo, se han traducido y editado dos números de la revista “*Entre Nous*” sobre salud reproductiva y sexual, de la Oficina Regional Europea de la Organización Mundial de la Salud. Finalmente, se ha difundido en el Diploma de Salud y Género, la *Guía sobre la incorporación de la perspectiva de género en los programas de prevención del VIH*⁹⁴.

- En cuanto a actuaciones desarrolladas por la **Secretaría General de Sanidad**:

⁹²Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Serie Salud, desde <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/salud/publicaciones/Seriesalud/home.htm>

⁹³Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Guías de Salud, desde <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/salud/publicaciones/GuiaSalud/home.htm>

⁹⁴ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014). Guía práctica para la integración de la perspectiva de género en los programas de prevención del VIH, desde http://www.msssi.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/docs/guiaPrevencionVIH_Accesible.pdf

- Se ha continuado con la implementación de la **Estrategia de Atención al Parto Normal en el SNS** aprobada en octubre de 2007 en respuesta a la progresiva medicalización y aumento progresivo de intervenciones aún en los casos de bajo riesgo o normales.
- Se ha seguido desarrollando la **Estrategia de Salud Reproductiva**, aprobada en octubre de 2010.
- Siendo uno de los elementos clave la formación de profesionales, se continuado desarrollado un **Programa Formativo para matronas, obstetras, pediatras** y otros profesionales que intervienen en el proceso y se ha continuado con **Talleres Monográficos de Buenas Prácticas** para poner en común experiencias de excelencia y conseguir su difusión y extensión en todo el SNS.
- **Protocolo común sanitario frente a la mutilación genital femenina**, que analiza la situación, los riesgos y los efectos de esta violencia ejercida en el cuerpo de las mujeres y la forma de abordarlo desde los servicios sanitarios. Se acompaña de un Tríptico que facilita difundir la importancia de esta agresión y la información más relevante al respecto para llegar a un mayor número de personas.
- **Observatorio de la Nutrición y de Estudio de la Obesidad, en el marco de la Estrategia para la Nutrición, Actividad Física y Obesidad (Estrategia NAOS)**, creado por Acuerdo de Consejo de Ministros el 18 de enero de 2013, y en desarrollo del art 38º de la Ley 17/2011, de Seguridad Alimentaria y Nutrición, como punto de referencia en el conocimiento del estado de la obesidad en España y de sus factores determinantes. Es un órgano colegiado, adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad a través de la Agencia Española de Seguridad Alimentaria y Nutrición (AESAN). En el marco del Observatorio se producen diferentes tipos de estudios (ENIDE, ENALIA, ALADINO...) y revisiones, todo ellos realizados con enfoque de género.
- **Informe anual sobre el abordaje de la Violencia de Género en el Sistema Nacional de Salud 2013**. Este informe recopila la información de todas las Comunidades Autónomas y expone el estado de la situación.
- **Guía de Atención a la Endometriosis 2013**. Este importante problema de salud que sufren numerosas mujeres se encuentra muy invisibilizado y sólo se conoce una pequeña parte de su prevalencia real. Existe una gran variabilidad en la atención a las mujeres, diversidad de tratamientos y precisa una mayor atención, aspectos que enfoca la Guía.

d) Actuaciones 2014. Avances 2015

El refuerzo de la perspectiva de género en las políticas de salud, constituye un objetivo clave dentro del **apartado 1 del Eje 6 del PEIO 2014-2016**, que incluye dos grandes líneas de actuación, centradas en la promoción de la igualdad en las políticas de salud y bienestar

social, así como el impulso de políticas específicas de salud y calidad de vida de las mujeres; así como el fomento de los programas de salud y bienestar social con mujeres en situación o riesgo de exclusión social. Las medidas siguientes constituyen una concreción de tales objetivos:

- La Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas está desarrollando el **Plan de Acción 2013/2016** que incorpora de manera transversal el enfoque de género.
- El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ha elaborado y difundido diversas guías, tales como la **Guía de Práctica clínica de embarazo, parto y puerperio, la Guía y el díptico de atención a las mujeres con endometriosis, la Guía Práctica clínica sobre menopausia y Postmenopausia o la Guía Práctica clínica sobre osteoporosis y prevención de fracturas por fragilidad.**
- Este Departamento también ha elaborado un estudio sobre **“situación de las mujeres y niños y niñas con discapacidad”**, de cara a la elaboración de un Plan Especial contra la discriminación múltiple en los ámbitos de la política de género y la infancia.
- **Convocatoria de Buenas Prácticas en el SNS 2014 y 2015.** Se está desarrollando el aprendizaje institucional basado en identificar las buenas prácticas en Estrategias de Salud del SNS, que se realizan en los centros sanitarios y en las organizaciones, como un método de gran impacto y que consigue una gran visibilización y reconocimiento. Incluyen Buenas Prácticas en Violencia de Género. En la valoración de las candidaturas de todas se incluye la perspectiva de género.
- En cuanto a las **actuaciones desarrolladas por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades** cabe señalar las siguientes:
 - El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ha intensificado su **Programa formativo presencial para profesionales sanitarios de atención primaria.**
 - **Formación de profesionales y personal técnico y de gestión de los servicios sociosanitarios VIII Diploma de Especialización en Salud y Género (2014) Y IX Diploma de Especialización en Salud y Género (2015)** cuyo objetivo es contribuir a la aplicación de la perspectiva de género en el desempeño profesional de personal técnico responsable de la planificación y gestión de Servicios de Salud y de las personas responsables del área de salud de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas. Se ha realizado en colaboración con Escuela Nacional de Sanidad del Instituto de Salud Carlos III y tiene 160 horas lectivas, incluyendo la elaboración y presentación de trabajos finales tutorizados. En el período cubierto por el informe, se formaron 22 profesionales y personal técnico de las Comunidades Autónomas durante el año 2014 y 25 profesionales durante el 2015 (22 mujeres y 3 hombres).

Curso sobre Investigación Cualitativa y Perspectiva de Género en Salud

Se ha realizado con la Escuela Nacional de Sanidad mediante Convenio de Colaboración con el Instituto de Salud Carlos III del Ministerio de Economía y Competitividad.

Los objetivos del curso fueron reflexionar sobre la incorporación de la perspectiva de género en los estudios sobre salud, presentar el marco teórico de la investigación cualitativa y su aplicación en el ámbito de la salud, conocer las principales técnicas cualitativas de investigación, aprender las características del diseño en investigación cualitativa y compartir experiencias concretas de investigación cualitativa desde la perspectiva de género. Asistieron 19 alumnas en el año 2014 y 15 alumnas y 1 alumno en el año 2015.

- *Programa “acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la salud en 2013, 2014 y 2015”.*

Dicho Programa tiene los siguientes Objetivos:

- Sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, acercando a los y las participantes a los conceptos y teorías básicas con el fin de promover un proceso de reflexión que redunde en un cambio de actitudes y valores.
 - Facilitar a profesionales del ámbito de la Salud y sectores implicados en la salud de las mujeres, formación y metodologías que les permitan incorporar el principio de igualdad en el desarrollo de sus actividades, y como medio para avanzar en el proceso de integración de la transversalidad en los ámbitos de la administración, concretamente incorporando el principio de igualdad en los programas formativos de salud.
 - Difusión en la sociedad de materias sobre salud de las mujeres inmigrantes, población joven, así como la igualdad de oportunidades en el ámbito de la salud fomentando el uso de las TIC.
- Los cursos con una duración de 30 horas lectivas, y son convocados en coordinación con las Consejerías y Servicios Regionales de Salud de las comunidades autónomas. Están dirigidos a profesionales de Atención Primaria, Atención Especializada, incluidos médicos internos residentes (MIR) y psicólogos internos residentes (PIR), y cuando se considere oportuno se reforzará esta oferta a las Unidades de Atención a la Mujer o a profesionales implicados del sector de Servicios Sociales y de Centros Educativos. Han participado un total de 335 mujeres y 29 hombres durante los años 2014 y 2015.
- *Diseño, organización y realización de un Programa de intervención psicosocial para mejorar la Calidad de Vida de Mujeres con Cáncer de Mama durante los años 2013, 2014 y 2015”.*

El Programa tiene como objetivos:

- Proporcionar, junto con los cuidados médicos necesarios, una atención psicológica, social y laboral que tenga como objetivo mejorar la calidad de vida de las mujeres que han sido intervenidas quirúrgicamente de cáncer de mama y que siguen tratamiento hospitalario.

- Implementar progresivamente este programa en distintos hospitales y diferentes comunidades autónomas, así como transmitir conocimientos y difundir la experiencia acumulada sobre esta problemática.

El Programa contempla tres actuaciones:

- Grupos de Intervención con mujeres. Han participado 167 mujeres.
- Formación a profesionales. Se han formado 18 profesionales.
Dicha formación contempla: Sesiones presenciales en centros hospitalarios; formación on line: a través de una plataforma virtual creada a tal efecto; formación práctica: diseño del programa de intervención y difusión de las actividades.

2.6.2. Cultura

a) Contexto y Diagnóstico

El artículo 26 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, se refiere a la igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual, estableciendo que las autoridades públicas deben velar por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades en este ámbito y, que los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las administraciones públicas que configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán actuaciones para favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación, llevar a cabo políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública y en los puestos de decisión en este ámbito y medidas o acciones la creación y producción artística e intelectual de las mujeres.

Según datos del Anuario de Estadísticas Culturales 2013⁹⁵, elaborado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, de las más de 488.000 personas ocupadas en el “sector cultural”, el 58.5% eran hombres.

Según la última Encuesta de Hábitos Culturales en España (2010-2011)⁹⁶, del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, las mujeres leen, en mayor proporción que los hombres, libros no relacionados con la profesión o los estudios (un 48,4% de las mujeres frente a un 38% de los hombres), mientras que leen en menor medida libros vinculados con la profesión o los estudios (un 20.2% frente a un 24.7% en el caso de los hombres). Las mujeres van más al teatro (9.8% frente a 7.4%), mientras que asisten en menor proporción a conciertos de música actual (13,1% frente a 10.7%).

⁹⁵ Ministerio de Educación Cultura y Deporte (2013), Anuario de Estadísticas culturales, desde <http://es.calameo.com/read/0000753352e1806b27d03>

⁹⁶ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2011). Encuesta de hábitos culturales en España (2010-2011), desde <http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/cultura/mc/ehc/2010-2011/presentacion.html>

b) Principales novedades normativas e instrumentos de planificación

c) Actuaciones más destacadas 2012-2013

- *Actuaciones desarrolladas por el Instituto de la Mujer:*

- o **Festival “ELLAS CREAN”**, es un festival cultural multitemático, de marcado carácter Internacional, surgido con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, con el propósito de propiciar un espacio de encuentro y de reconocimiento del desarrollo y creciente protagonismo artístico de las mujeres, como creadoras y generadoras de ideas.

Cuenta con el apoyo y participación de distintas entidades, tanto públicas como privadas, tales como el Museo de El Prado, el Museo de Arte Contemporáneo Reina Sofía, Museo Lázaro Galdiano, Museo Thyssen, Instituto Cervantes, Teatro Real, Auditorio Nacional de Música, Teatro de la Zarzuela, Cuartel Conde Duque, Biblioteca Nacional, Fimoteca Española, la Academia de las Artes y la Ciencias Cinematográficas de España, el Círculo de Bellas Artes, Casa de América, Casa África, El Corte Inglés, Repsol, Asociación de Salas de Música en Vivo, la Asociación de Creadores de Moda de España, Repsol, etc. y un largo etc. en cada edición.

- o **Exposiciones itinerantes.** El Instituto de la Mujer durante el bienio 2012-2013 contaba con 15 Exposiciones itinerantes en catálogo en 2012 y 14 en 2013 que recorrieron las diferentes Comunidades Autónomas a petición de Organismos tales como Ayuntamientos, Diputaciones, Universidades, Colegios e Institutos, Fundaciones, asociaciones y organizaciones profesionales, etc. La finalidad de las mismas es la difusión de las actuaciones encaminadas a la consecución de la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y mejorar el conocimiento de la situación de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida socio-laboral, económica, empresarial, política, cultural, deportiva. En el período 2012-2013 se han montado 60 Exposiciones, que han recibido 107.456 visitantes.
- o **Festival de Cine de Málaga.** Este Festival incorpora una sección denominada “*Afirmando los derechos de las mujeres*”, que tiene como finalidad fomentar y apoyar el trabajo cinematográfico creado por y para las mujeres, y contribuir a visibilizar las situaciones de injusticia y discriminación de género que todavía existe. Esta sección está dirigida por la actriz y directora Mabel Lozano, y se desarrolla desde 2008.

El Instituto de la Mujer ha apoyado institucionalmente esta sección, participando en la mesa redonda y entrega de premios (Biznagas). En 2012 la mesa redonda versó sobre mujeres pioneras y las mujeres participantes en las Cortes Constituyentes, a partir del documental “*Las constituyentes*”, de la directora Oliva Acosta –en cuya difusión y presentación en Madrid también participó el Instituto de la Mujer. En el año 2013, el tema a debate fue la violencia de género y, específicamente, la trata y explotación sexual de las mujeres. En 2013 además el Instituto de la Mujer figura como entidad colaboradora en todos los materiales de difusión del evento, por considerar que los objetivos del festival coinciden con las líneas estratégicas de

actuación del organismo en materia de sensibilización contra la discriminación y la violencia de género, así como de apoyo a la creación de las mujeres.

- *Actuaciones desarrolladas por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte:*
 - **"Patrimonio en Femenino"**. Proyecto desarrollado anualmente que implica la publicación de un catálogo en línea con bienes culturales y publicación de artículos sobre temáticas que afectan a la mujer
 - Velar por la **composición equilibrada en todas las convocatorias de premios** de la Secretaría de Estado de Cultura.
 - Promoción de contenidos en materia de igualdad a través de **páginas Web de museos estatales** y elaboración de contenidos que promuevan la igualdad en soportes digitales para exposiciones permanentes de los museos.
 - **Itinerarios por museos dirigidos a destacar el papel de las mujeres**: Ejemplo: "Feminismo. Una mirada feminista sobre las vanguardias". Itinerario por las obras del Museo Reina Sofía para visibilizar a la mujer en la escena artística

d) Actuaciones 2014. Avances 2015

- El **PEIO 2014-2016** subraya asimismo en su Eje 6, la importancia de reforzar *la integración del principio de igualdad de en el ámbito de la cultura y de la creación y producción artística e intelectual*". Para dar cumplimiento a este objetivo, se han diseñado dos líneas de actuación, que giran en torno a la promoción de una *presencia más equilibrada de las mujeres en el ámbito de la cultura, la creación y la producción artística e intelectual, así como sobre el impulso de la contribución de las mujeres en el ámbito cultural y artístico, tanto en el pasado como en el presente. En este terreno se enmarcan todas las acciones que se mencionan a continuación.*

En la actividad del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte cabe destacar:

- **Programa de Exposiciones para promover la presencia femenina en la creación y producción artística**, considerando la participación de artistas y comisarias en las actividades expositivas
- **Ayudas a las galerías de arte con sede en territorio español para la promoción del Arte contemporáneo** en las que se valora como criterio específico el número de mujeres representadas
- **Ayudas de acción y promoción cultural y ayudas a la inversión en capital para promover la oferta legal de contenidos digitales culturales en internet**. En ambas convocatorias se promueve la presencia equilibrada en las comisiones de valoración y entre los beneficiarios hay proyectos presentados por Asociaciones de mujeres del sector cultural y otros cuyos objetivos se centran en la promoción de la mujer

- ***Difusión de la presencia de mujeres en la literatura a través de las colecciones de la Biblioteca Nacional***, utilizando las redes sociales, así como la elaboración de productos bibliográficos (repertorios, guías y exposiciones bibliográficas)
- ***Seminario sobre "Mujeres y hombres en la industria cultural española"*** en el que se pretende alcanzar mayores niveles de visibilización de la situación de desigualdad en este ámbito.
- ***Promoción del papel de las mujeres en las actividades desarrolladas por el INAEM:***
 - 1.- Promover la paridad en la ayudas y subvenciones concedidas al teatro, el circo, la música, la lírica y la danza.
 - 2.- Fomentar la igualdad en las programaciones de las unidades de producción artística.
 - 3.- Fomentar el acceso de mujeres a tareas directivas en organizaciones profesionales y sindicales de este ámbito.
- ***Subvenciones nominativas para la Asociación de Mujeres Cineastas de Medios Audiovisuales*** para el desarrollo de sus actividades y presencia de una representante de esta Asociación en la Comisión para la financiación de la cinematografía y el audiovisual.
- Participación en iniciativas y jornadas relacionadas con la ***puesta en valor y fomento de la presencia femenina en la creación de la producción de audiovisuales***. Impulso a certámenes y festivales cinematográficos centrados en el cine realizado por mujeres.
- Publicación en la web del ICAA de un apartado específico con las ***películas que han recibido la calificación de "especialmente recomendadas para el fomento de la igualdad de género"***.

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, por su parte:

- Ha seguido impulsando el ***Festival Internacional "ELLAS CREAN"***. Un evento que, en 2015, celebró su 11ª edición y que se ha convertido en una cita multidisciplinar que festeja el talento femenino en las artes reivindicando la interculturalidad a través de numerosos eventos como conciertos, debates, teatro, danza, exposiciones y proyecciones cinematográficas.
- Por otro lado, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en el periodo 2014-2015 ha seguido organizando ***las Exposiciones Itinerantes*** en todo el territorio nacional, a petición de distintas instituciones y entidades, tanto públicas como privadas, con un número de montajes de 65 y 112.000 visitantes, aproximadamente.

2.6.3. Deportes

a) Contexto y diagnóstico

La práctica deportiva constituye un motor de cambio social, por su potencialidad educativa y mediática y contribuye a promover la igualdad entre mujeres y hombres. Por ello *el artículo 29 de la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, establece por una parte que todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán el principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución. Por otra parte, el apartado segundo de este artículo insta al Gobierno a promover el deporte femenino y favorecer la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.

Según datos del Centro de Investigaciones Sociológicas(CIS) y el Consejo Superior de Deportes (CSD) publicadas en la Encuesta de Hábitos Deportivos en España 2010, la práctica deportiva es mayor entre los hombres que entre las mujeres – 17,9 puntos porcentuales.

Entre la práctica deportiva, existen hábitos generales muy diferenciados entre mujeres y hombres. Según el CSD y CIS, la actividad preferida entre las mujeres es la natación recreativa, aeróbica, gimnasia rítmica o expresión corporal, frente a la de los hombres que prefieren fútbol seguido de ciclismo recreativo o la natación recreativa.

Respecto al deporte federado, entre el total de licencias en el año 2011 únicamente el 20.4% pertenecían a mujeres y en el año 2012 se mantenían prácticamente igual con un 20.6%.⁹⁷. En cuanto al deporte de alto rendimiento continúan existiendo grandes diferencias entre mujeres y hombres, encontrando una diferencia de 34 puntos porcentuales a favor de los deportistas.

Pese a ello, la participación de las mujeres en competiciones deportivas se ha incrementado. Así, en los Juegos Olímpicos de Londres 2012 alcanzaron un 40,1% del total de deportistas participantes, siendo el porcentaje, en el caso de la participación española, de un 44 %, ⁹⁸ en los primeros Juegos Olímpicos en los que hubo representación femenina en todos los deportes. En el caso del deporte Paralímpico, únicamente participaron un 21% de mujeres.⁹⁹

En cuanto a los resultados, de las 17 medallas obtenidas en Londres 2012, 11 fueron obtenidas por mujeres o equipos femeninos y en los juegos paralímpicos, de 42 medallas obtenidas, 15 fueron por mujeres o equipos femeninos.

Los datos que recogen información sobre las profesiones deportivas muestran también resultados muy diferenciados entre mujeres y hombres. En el caso de cargos profesionales únicamente tres de las 66 federaciones españolas están dirigidas por mujeres. En el análisis

⁹⁷ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2013). Anuario de estadísticas Deportivas

⁹⁸ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2012). Anuario de estadísticas Deportivas

⁹⁹ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2014). Elaboración propia a partir de datos facilitados por el Consejo Superior de Deportes.

de personal técnico, únicamente el 12%¹⁰⁰ del total de cargos en las federaciones españolas son representados por mujeres.

En el ámbito académico se encuentran también diferencias entre alumnado matriculado, tanto a nivel universitario en módulos de formación profesional o formación deportiva específica.

Así mismo, entre el personal docente e investigador de los INEF y Facultades de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte de España, tan solo el 30%¹⁰¹ del total de estos cargos son ocupados por mujeres.

b) Principales novedades normativas e instrumentos de planificación

- ***Ley Orgánica 3/2013, de 20 de junio, de protección de la salud del deportista y lucha contra el dopaje en la actividad deportiva.*** En esta norma se crea la Agencia Española de Protección de la Salud en el Deporte, cuyos miembros deben designarse de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, señalando lo mismo respecto a la composición del Tribunal Administrativo del Deporte, órgano de ámbito estatal, adscrito orgánicamente al Consejo Superior de Deportes. Asimismo, las diferentes necesidades de mujeres y hombres deben ser atendidas tanto en relación con el Plan de Apoyo a la salud en el ámbito de la actividad deportiva previsto en el norma, como en la investigación científica asociada a la práctica deportiva, a la aplicación de la actividad deportiva en el tratamiento y prevención de enfermedades y a la lucha contra el dopaje que promueva la Agencia Española de Protección de la Salud en el Deporte, así como en los programas formativos de los técnicos deportivos y demás titulaciones relacionadas con la salud en el deporte y, también, en los reconocimientos médicos con carácter previo a la expedición de la correspondiente licencia federativa, en aquellos deportes en que se considere necesario para una mejor prevención de los riesgos para la salud de sus practicantes. Por otra parte, la norma establece que el sistema de información acerca de la protección de la salud y contra el dopaje en el ámbito del deporte incluirá la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y tomas de datos que se lleven a cabo en la población deportiva, y realizará un análisis diferenciado de las expectativas y opiniones de las mujeres y hombres, introduciendo indicadores de género.

c) Actuaciones más destacadas 2012-2013

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el *artículo 29 de la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, cabe destacar las siguientes actuaciones llevadas a cabo en el periodo 2012-2013 para favorecer la igualdad de mujeres y hombres en la actividad física y el deporte:

¹⁰⁰Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2014). Elaboración propia a partir de datos facilitados por el Consejo Superior de Deportes.

¹⁰¹Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2014). Elaboración propia a partir de datos facilitados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

- El Consejo Superior de Deportes se ha adherido, desde el mes de marzo de 2012, a la **Declaración de Brighton**, cuyo objetivo es incrementar la participación femenina en el deporte a todos los niveles, y en todas las funciones y roles.
- Por lo que respecta a **actuaciones coordinadas con federaciones deportivas españolas**, es necesario hacer mención al Plan de Subvenciones del Consejo Superior de Deportes a Federaciones, con programas “Mujer y Deporte”. En el período 2012-2013 fueron subvencionados 83 proyectos de Federaciones. Cabe señalar que en la Resolución de convocatoria de las subvenciones para el año 2013 se incluye por primera vez que las Federaciones Españolas, para poder ser beneficiarias de la subvención, deberán cumplir con lo contemplado en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, y a lo largo de 2013, nombrar obligatoriamente y como mínimo, a una mujer, con reconocido prestigio en la modalidad deportiva, dentro de la Junta Directiva de la Federación.

La mayoría de las Federaciones Deportivas españolas subvencionadas han constituido “Comisiones de Mujer y Deporte” y tienen reservados espacios Web específicos dentro de la página principal de cada Federación. Las citadas Comisiones se encargan de proponer nuevas ideas o posibles actuaciones, detectar necesidades entre las mujeres de su ámbito deportivo, establecer planes de comunicación para sus eventos, coordinándose en sus actuaciones con los Programas Mujer y Deporte del Consejo Superior de Deportes.

A su vez, todas las Federaciones Deportivas españolas están adscritas a la “Declaración de Brighton y al “Manifiesto por la Igualdad y Participación de la Mujer en el Deporte”.

Asimismo en el año 2013 se publicó la guía de la igualdad en la gestión de las Federaciones Españolas y se ha promovido la participación e inclusión de mujeres en puestos de decisión y gestión de las federaciones, a nivel nacional e internacional.

- Por lo que respecta a las **actuaciones dirigidas a la visibilización de las mujeres deportistas** cabe señalar las siguientes:
 - o Incremento de la presencia de las noticias deportivas en la Web corporativa. Se ha realizado una especial difusión de los resultados deportivos conseguidos por mujeres deportistas y sobre todo por equipos nacionales femeninos en los Juegos Olímpicos de Londres 2012 y de los Campeonatos del Mundo y de Europa 2013.
 - o Programa de radio, creado en 2009 en la Universidad Europea de Madrid, con el apoyo del Consejo Superior de Deportes, dedicado en exclusiva al deporte femenino: “Solo Deporte Femenino. SDF”¹⁰².
 - o Actualización de la exposición itinerante y catálogo: “*Siempre adelante, Mujeres deportistas 2011 y 2012*”, fruto de la colaboración entre el Comité Olímpico Español y el Instituto de la Mujer.

¹⁰² Consejo Superior de Deportes. Programa de radio SDF: Sólo deporte femenino, desde http://www.csd.gob.es/csd/promocion/mujer-y-deporte/actividades-en-relacion-con-mujer-y-deporte/programa-de-radio-sdf/atct_topic_view?b_start:int=0

- Premios “Instituto de la Mujer-Consejo Superior de Deportes” al deporte en edad escolar y deporte universitario, que valoran tanto el rendimiento deportivo como académico de las deportistas, otorgándose tres premios a las mejores deportistas individuales universitarias y tres premios a las mejores deportistas de edad escolar así como a las tres Comunidades Autónomas y tres Universidades que hayan destacado por la promoción del deporte femenino.
- Participación en el Foro “Mujer y Deporte” en el que se eligió como tema monográfico para trabajar en el 2012, el de “Heroínas”, un homenaje a deportistas españolas pioneras en la práctica deportiva.
- “Mujer y Deporte”¹⁰³, boletín electrónico del Consejo Superior de Deportes, que se publica desde el año 2011 y tiene como objetivo dar visibilidad a todas las mujeres implicadas en el ámbito de la actividad física y el deporte, a cualquier nivel y en cualquier área (deportistas, entrenadoras, gestoras, juezas...).

d) Actuaciones 2014. Avances 2015

La promoción de la igualdad en la actividad física y el deporte, concentra en dos líneas de actuación contenidas en el **Eje 6 del PEIO** los objetivos perseguidos, centrados en favorecer la práctica deportiva femenina en los distintos ámbitos del deporte, contribuyendo a eliminar elementos de desigualdad, así como visibilizar de manera adecuada, tanto cuantitativa como cualitativamente, a las mujeres implicadas en el ámbito de la actividad física y el deporte. Las acciones siguientes se enmarcan en dicho campo:

- Desde el CONSEJO SUPERIOR DE DEPORTES, mediante **la publicación del Real Decreto 460/2015, de 5 de junio, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo Superior de Deportes**, ha establecido los mecanismos que dan cobertura a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres contando con una unidad especializada en el papel de la mujer en el mundo del deporte. Para ello se ha creado la Subdirección General Mujer y deporte a la que corresponde la ejecución de las siguientes funciones:
 - Proponer, elaborar y desarrollar normas, actuaciones y medidas dirigidas a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades de las mujeres y remover los obstáculos que impidan la igualdad o generen discriminación por razón de sexo, en el ámbito deportivo.
 - Elaborar y desarrollar estudios, planes, programas y estrategias que fomenten la presencia de las mujeres en el ámbito de la actividad física y el deporte en todas las edades, modalidades deportivas, niveles profesionales, órganos directivos y de gobierno.
 - Promover y coordinar líneas de actuación que impulsen una imagen positiva, especialmente en los medios de comunicación, de las mujeres en el deporte,

¹⁰³Consejo Superior de Deportes. Boletín Electrónico programas Mujer y Deporte M y D, desde <http://www.csd.gob.es/csd/promocion/mujer-y-deporte/nuevo-boletin-electronico-programas-mujer-y-deporte-m-y-d/>

diversificada y exenta de estereotipos de género en colaboración con instituciones y organismos nacionales e internacionales.

Entre las medidas adoptadas o en curso destacan las siguientes:

- **Convocatoria de ayudas anuales para el Programa Mujer y Deporte** (1.245.000€ en 2015) con el fin de **promocionar, facilitar e incrementar la participación femenina en todos los ámbitos del deporte** (licencias, formación, alto nivel, cuadros técnicos, dirección, gestión, ayudas sociales...), de manera complementaria a la actividad que hasta ahora se ha venido desarrollando en los programas deportivos generales de las Federaciones.
- Convocatoria de **ayudas a mujeres deportistas con licencia federativa en vigor que hayan sido madres en 2014 o que tengan hijos menores de 3 años** a cargo de personal cuidador o en centros educativos infantiles a lo largo de 2015, con el fin de facilitar la conciliación de su vida deportiva y personal dotada con 57.530€.
- **Promoción y difusión del deporte femenino, tanto de base como de élite a través de diferentes canales y medios de comunicación**, con atención especial durante la Semana Europea del Deporte.
- Colaboración y firma de convenios con la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- **Aprobación del “Programa Universo Mujer”** como evento de Excepcional Interés Público. Universo Mujer es un programa integral para el desarrollo de la mujer y su evolución personal dentro de la sociedad y nace para desarrollar iniciativas que contribuyan a la mejora y transformación social a través de los valores de todo el deporte femenino. UNIVERSO MUJER se materializará en la puesta en marcha de diversos proyectos que buscarán la difusión y promoción del deporte femenino a través de 5 grandes pilares de actuación:
 - El liderazgo de la mujer en la sociedad.
 - La formación como elemento de excelencia para las deportistas.
 - El rol de la deportista española en la historia.
 - Responsabilidad social y la importancia de la mujer en estos proyectos.
 - Plan deportivo desde la base a la élite.

Este programa supone que durante los tres próximos años los proyectos que cumplan las condiciones recogidas en el mismo, podrán beneficiarse de importantes beneficios fiscales.

- **Acciones de difusión del deporte femenino:** creación de un espacio web, una cuenta Twitter, y exposiciones fotográficas.

El principal logro en esta última etapa es la **consolidación de una línea de subvenciones que se lanzan con el objetivo de ampliar el impulso de actuaciones relacionadas con el deporte que sean susceptibles de fomentar la participación de las mujeres en la actividad física y deportiva**, potenciando la igualdad de oportunidades y de impulsar una imagen positiva de las mujeres en el deporte, también primordialmente, a través de los medios de comunicación.

Para poder optar a las ayudas y subvenciones que ofrece el Consejo Superior de Deportes, las Federaciones Deportivas Españolas tienen que reunir una serie de

requisitos específicos, entre los que destacamos **la necesidad de contar con tres mujeres dentro de la Junta Directiva u órgano similar de representación o un 33% de representación femenina en la misma; y la obligatoriedad de establecer y aprobar en Junta Directiva u órgano similar de representación, un protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso y abuso sexual.** Ambos requisitos impulsarán, por una parte, la participación de la mujer en los órganos de gestión deportiva, y por otra, estableciendo un instrumento eficaz en la prevención, detección e intervención en situaciones de riesgo ante acosos y abusos sexuales.

2.6.4 Igualdad e imagen de mujeres en los medios de comunicación

a) Contexto y diagnóstico

El Título III de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, se refiere a la igualdad en los medios de comunicación, señalando el *artículo 36* que los medios de comunicación social de titularidad pública velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural, no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres, recogiendo en los *artículos 37 y 38* el papel que desempeñan para lograr ese fin la Corporación RTVE y la Agencia EFE respectivamente. Respecto a los medios de comunicación social de titularidad privada, el *artículo 39* establece que todos respetarán la igualdad entre mujeres y hombres evitando cualquier forma de discriminación. Los *artículos 40 y 41* por su parte se refieren, el primero al papel que le corresponde a la Autoridad audiovisual y el segundo a que la publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, se considerará ilícita de acuerdo con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional.

b) Actuaciones más destacadas 2012-2013

- Actuaciones del Observatorio de la Imagen de las Mujeres

Durante los años 2012 y 2013, el Observatorio de la Imagen de las Mujeres (OIM) ha recibido 1201 quejas, que afectan a 395 empresas y medios de comunicación, por un total de 516 contenidos, realizando el Observatorio 52 actuaciones.

Del total de quejas, el 41 % (494) corresponden a contenidos publicitarios y el 59 % (707) a contenidos no publicitarios (medios de comunicación y otros sectores y actividades).

En este periodo, el OIM ha realizado las siguientes actuaciones:

- Personación en la demanda judicial contra la compañía aérea Ryanair por la edición de su calendario “Las chicas de Ryanair-2013” y la publicidad de sus tarifas.
- 35 requerimientos y reclamaciones por contenidos sexistas.
- 9 recomendaciones para mejorar el tratamiento de la imagen de las mujeres.

- Informe a la Secretaría de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información sobre el reiterado tratamiento vejatorio hacia las mujeres en el programa “Sálvame”, con el agravante de emitirse en horario de especial protección a la infancia, para posibles actuaciones en el ámbito de sus competencias.
- **Otras Actuaciones**
 - Durante 2013 se ha colaborado con el Instituto Oficial de Radio Televisión Española (IORTVE) en la formación en Igualdad de periodistas de la Corporación, mediante la reserva de un cupo de 80 plazas para realizar los cursos de la Escuela Virtual de Igualdad, gestionada por el IMIO.
 - Encuentros y reuniones de trabajo con responsables del área de los Servicios Informativos, con el fin de promover una mayor visibilidad de contenidos relacionados con la igualdad de género.
 - En cuanto a **la agencia EFE**, se mantiene una relación permanente a través de las unidades de prensa, para la difusión de contenidos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres. También se ha firmado un contrato con la entidad EFE-AGRO, integrada en la agencia EFE, para la producción y difusión de microespacios informativos semanales, a través de RNE-Radio 5, con noticias de interés para las mujeres y para la promoción de la igualdad de género. Desde el mes de diciembre 2013 hasta noviembre de 2014 se han emitido 99 microespacios informativos, con la difusión de alrededor de 300 noticias.

d) Actuaciones 2014. Avances 2015

Evitar el tratamiento sexista de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación y promover imágenes de diversidad de mujeres, es uno de los objetivos específicos del **Eje 6 del PEIO 2014-2016**. Con tal finalidad, establece como líneas de actuación: Sensibilizar a los medios de comunicación, empresas y sociedad en general, sobre el tratamiento no sexista de la imagen de las mujeres, fomentando una imagen igualitaria; así como impulsar la autorregulación de los medios de comunicación privados con respecto al tratamiento de la imagen de las mujeres. En particular, destacan las acciones siguientes:

- El OIM ha continuado con su labor de **vigilar la publicidad ilícita y desleal por sexismo** en los medios de comunicación. Tramitación de quejas sobre contenidos sexistas y no igualitarios, con especial atención a los medios de titularidad pública.
- En el año 2014 el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ha presentado **nueva demanda**, a través de la Abogacía del Estado, contra la empresa valenciana Cementos La Unión, por publicidad ilícita por sexismo, reclamando la cesación de dicha publicidad.

- Por otro lado, en el año 2015, y en cumplimiento de una Proposición No de Ley del Congreso, se han realizado **actuaciones de coordinación con las administraciones autonómicas y locales** (a través de la FEMP) con el fin de establecer mecanismos de control que impidan la difusión de publicidad de servicios sexuales o publicidad sexista en soportes o ámbitos de titularidad o gestión pública.
- Se está trabajando en un **código de publicidad no sexista** para consensuar con las asociaciones del sector.
- Se ha llegado a un **acuerdo con el Instituto Oficial de RTVE para la Formación en Igualdad** del personal de RTVE, a través de la Escuela Virtual de igualdad del IMIO.

2.6.5 Sociedad de la información

a) Contexto y diagnóstico

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, en su *artículo 28*, dedicado íntegramente a la Sociedad de la Información, y su *artículo 30.5*, referido a la igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación de las mujeres del ámbito rural, reconoce la necesidad de aplicar el principio de igualdad de oportunidades al ámbito de la Sociedad de la Información e insta a los poderes públicos a promover la plena incorporación de las mujeres a la misma. La Ley prevé el desarrollo de programas específicos, especialmente en materia de acceso y formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones, contemplando las de colectivos en riesgo de exclusión y del ámbito rural, la promoción de contenidos creados por mujeres y la exigencia de evitar la utilización de lenguaje y contenidos sexistas en los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público.

La Sociedad de la Información, constituye en estos momentos un elemento clave para el desarrollo económico y social. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) forman parte de la vida cotidiana de las personas en todas sus vertientes, en lo personal y en las relaciones sociales, en ámbitos como la educación, el empleo, la salud, la participación en la vida pública o en las relaciones con las administraciones.

En este nuevo contexto de relaciones, la red se manifiesta como una oportunidad para las mujeres en cuanto que constituye una herramienta para el desarrollo personal, social y profesional. En este sentido, la *Estrategia 2020 de la Unión Europea para un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo*, identifica siete iniciativas emblemáticas entre las que se encuentra: «Una agenda digital para Europa» que busca acelerar la implantación de internet de alta velocidad y beneficiarse de un mercado único digital para familias y empresas. Proponiendo así mismo la alfabetización y las competencias digitales como prioridad para el Reglamento del Fondo Social Europeo (2014-2020).

Sin embargo, a pesar de los avances, las mujeres se encuentran en situación de desigualdad con relación a los hombres: tienen menor presencia en las carreras tecnológicas y en el

sector, persisten brechas fundamentalmente en cuanto a las habilidades y usos avanzados, así como diferencias en el tipo de uso que se hace de las nuevas tecnologías.

Según el informe realizado para el Instituto de la Mujer *“Situación de la E-igualdad en España 2012-2013”*¹⁰⁴, en España continua en aumento el uso de los tres dispositivos básicos digitales (móvil, ordenador, e Internet) reflejo del grado de penetración de las TIC en nuestra sociedad. La tendencia de los últimos años es a la generalización del uso de internet para el conjunto de la población, mostrando además una constante disminución en las diferencias en el acceso a Internet entre hombres y mujeres siendo en el año 2013 la Brecha Digital de Genero (BDG) entre las personas que han hecho un uso diario de Internet en los últimos 3 meses de -5.

El teléfono móvil se mantiene como el dispositivo digital más extendido y en mayor situación de igualdad. En el año 2013 el empleo del móvil en los últimos 3 meses asciende al 94,2% de la población y la tendencia al cierre de la brecha se torna por primera vez favorable a las mujeres (0,4 pts.).

En perspectiva temporal se puede hablar de una tendencia hacia el cierre de la primera BDG en los niveles básicos de incorporación a las TIC.

En cuanto a la frecuencia de uso y el tipo de tareas y usos que se hacen de Internet) en 2013 aunque el uso diario del ordenador e Internet es menor en las mujeres que en los hombres tiende también a cerrarse la BDG en cuanto al uso más frecuente.

Sin embargo persisten algunas BDG en cuanto al tipo de tareas y usos que se hacen de internet, mientras que las más extendidas como utilizar un buscador de información y enviar correos con ficheros, apenas presentan desequilibrios de género, a medida que son más específicas como compartir ficheros (BDG: -27), crear una página web (BDG -29), modificar la configuración de seguridad de los navegadores (BDG: -31) e implican una mayor habilidad técnica, el volumen de personas usuarias se reduce y la brecha de género se incrementa.

Asimismo, se observa una cierta feminización y masculinización en algunos de los usos que las personas internautas hacen de las TIC, hay un predominio de las mujeres en la búsqueda de información sobre temas de salud (BDG: 22), realizar cursos (BDG: 24), en la utilización de redes sociales (BDG: 4). Sin embargo estas BDG se invierten a favor de los hombres en el uso de la banca electrónica (BDG: -11) el descargar software, excluidos juegos (BDG: -32), emitir opiniones en consultas sobre asuntos cívicos o políticos (BDG: -16) o participar en redes profesionales (BDG: -26) .

También en las compras por Internet encontramos diferencias entre mujeres y hombres, así aunque apenas hay brechas de género entre las personas que compraron alguna vez por Internet, la BDG varía en función del tipo de compras: en la de acciones o servicios financieros (BDG: -62), en la compra de equipos informáticos (BDG: -58) o en la compra de películas o música (BDG -37), siendo positiva para las mujeres en la compra de ropa (BDG: 13) o alimentación (BDG: 21).

¹⁰⁴Pendiente de maquetar y publicar próximamente en formato digital. Fuente para todos los datos relativos a la BDG.

Los hombres también interactúan más con las administraciones por Internet y hacen un mayor uso de los servicios públicos (páginas web de las administraciones o servicios públicos) salvo para la matriculación en educación superior (18,5% de mujeres frente a 13,9% de hombres) y el uso de las web de las bibliotecas públicas también es mayor para las mujeres

La brecha relacionada con el uso de los servicios TIC avanzados sigue presentando brechas desfavorables a las mujeres. El uso del ordenador portátil para conectarse a Internet a través de red wireless ha aumentado del 24,3% en 2010 al 31,9% en 2013. Sin embargo la reducción de la BDG es mínima en relación a 2010 (-8,3 pts. frente a -8,5 pts. en 2010).

La evolución más espectacular ha sido el acceso a Internet a través del teléfono móvil la cual se ha triplicado e incluso cuádruplicado en el caso de las mujeres. En tan solo tres años la BDG se ha reducido casi cinco veces, pasando de -36,7 pts. en 2010 a -7,7 pts. en 2013. En este caso, la población menor de 24 años y la mayor de 65 años presenta BDG favorables a las mujeres, de 3,5 pts. y 2,2, pts., respectivamente. En definitiva la incipiente inversión de la BDG en el acceso a Internet a través del móvil viene de la mano de las más jóvenes pero también de las más mayores.

La menor incorporación de las mujeres al mercado laboral, el hecho de que sigan asumiendo mayoritariamente las tareas de cuidado doméstico y familiar, la menor capacidad adquisitiva, así como el conjunto de condicionantes psicosociales asociados al hecho de ser mujer, son elementos que podrían explicar las brechas de uso y las menores habilidades y oportunidades profesionales de las mujeres en estos ámbitos, constituyendo barreras más persistentes que el mero acceso a las tecnologías.

Por otra parte, en el sector de las TIC, los datos disponibles, reflejan que la presencia de mujeres es inferior al 30% y que los patrones de segregación sexual se reproducen en la Sociedad de la Información, en la cual los hombres ocupan los empleos de altas habilidades y elevado valor agregado, en tanto que las mujeres, en general, están concentradas en empleos de bajas habilidades y menor valor añadido. No obstante lo anterior, los datos también nos muestran que el porcentaje de mujeres en puestos de dirección es superior a la media, siendo el sector en que la presencia femenina en puestos directivos es más alta con respecto al conjunto de la economía española alcanzando un 37%¹⁰⁵

En el ámbito académico, las mujeres constituyen la mayoría de la población titulada universitaria con excepción de las titulaciones técnicas donde el porcentaje de mujeres solo alcanza el 26,1% (Ingeniería y Arquitectura). Igualmente, las mujeres son mayoritarias entre quienes cursan un master en todas las ramas de estudio a excepción de Ingeniería y Arquitectura donde es solo del 30,6%¹⁰⁶.

¹⁰⁵ IMIO (2013). Formación profesional de las mujeres y nuevos yacimientos de empleo.

¹⁰⁶ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Datos básicos del sistema universitario español. Curso 2013-2014.

Por otra parte, la presencia femenina entre el personal investigador dedicado a I+D en el sector TIC es solo del 22,1%¹⁰⁷ siendo este porcentaje del 30,2 % para el total de las empresas.

b) Principales novedades normativas e instrumentos de planificación

- **Agenda Digital para España**, aprobada el 15 de febrero de 2013 y principal estrategia española para la productividad y competitividad, considera que las TIC son un elemento transversal que afecta a la ciudadanía, las empresas grandes y pequeñas así como a todas las Administraciones Públicas. La Agenda está estructurada en seis grandes objetivos que, alineados con la estrategia europea, buscan situar a España en la posición más favorable para competir y para que su ciudadanía disfrute plenamente de las oportunidades generadas por una economía cada vez más digitalizada y centrada en Internet.

Considera, asimismo, aspectos vinculados al bienestar social, relacionando la innovación tecnológica con retos sociales y globales como la lucha contra la pobreza y la exclusión. En este sentido contempla la elaboración por parte del Instituto de la Mujer de un Plan de Acción para la Igualdad de las Mujeres y los Hombres en la Sociedad de la Información.

c) Actuaciones más destacadas 2012-2013

- **Evaluación externa del I Plan de Acción para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información 2009-2011**. Concluida la vigencia del I Plan de Acción para la Igualdad entre Mujeres y hombres en la Sociedad de la Información 2009-2011, se realizó en 2012 la evaluación del mismo que constituye una base de conocimiento fundamental para la elaboración de un nuevo Plan de Acción en el ámbito de la Sociedad de la Información.

El día 18 de abril en la sede del IMIO se celebró una reunión monográfica de la Comisión de Coordinación y Seguimiento del I Plan de Acción para la Igualdad de Mujeres y hombres en la Sociedad de la Información al objeto de presentar y en su caso validar el informe de evaluación externa del Plan. En dicha reunión la Comisión asume los resultados de la evaluación¹⁰⁸.

- **Grupo de trabajo interministerial sobre género y TIC**. En 2012 se constituyó un grupo de trabajo interministerial en el que estuvieron presentes representantes de ocho departamentos ministeriales y cuyo objetivo fundamental fue elaborar estrategias y propuestas de trabajo conjuntas, para el impulso y desarrollo de las políticas de género y TIC, así como a efectos de impulsar la elaboración de un nuevo Plan de Acción en el ámbito de la Sociedad de la Información, habiendo concluido este trabajo en 2013¹⁰⁹.

¹⁰⁷Instituto Nacional de Estadística-INE (2014). Indicadores del Sector de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones 2012.

¹⁰⁸Instituto de la Mujer (2012). Informe de evaluación del plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad de la información 2009-2011, desde http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/sociedadInfo/publicaciones/docs/EvaluacPlanAccion2009_2011.pdf

¹⁰⁹Instituto de la Mujer (2013). Propuestas para la elaboración del II Plan de Acción para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información

- **Fase de consulta pública para la elaboración del II Plan de Acción para la igualdad de mujeres y hombres en la sociedad de la información.** El Instituto de la Mujer, como organismo encargado de impulsar y coordinar la elaboración del II Plan de Acción para la igualdad de mujeres y hombres en la sociedad de la información, a finales de septiembre del año 2013, y una vez consensuado su contenido con todos los departamentos ministeriales implicados, dio por concluido el proceso de elaboración de un primer borrador del texto. A partir de esa fase se inició un proceso de participación y consulta pública, a través de la Web del Instituto en donde, con fecha 18 de octubre, se colgó tanto el documento como el análisis y la evaluación de resultados del plan precedente, abriéndose al tiempo un plazo para aportaciones, sugerencias, y propuestas que finalizó el 15 de noviembre. En este marco se han realizado diversas actuaciones informativas, y en particular la jornada de presentación del documento en el Instituto de la Mujer el día 30 de octubre de 2013.

- **Programas de formación del Instituto de la Mujer en el uso de las TIC**
 - o **Talleres dirigidos a fomentar el uso de las TIC por mujeres del medio rural.** En 2012 el Instituto de la Mujer, en coordinación con los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, desarrollaron talleres piloto en cuatro Comunidades Autónomas, asistiendo 58 mujeres.

 - o **Programa de formación en materia de alfabetización digital y empoderamiento de las mujeres rurales con perspectiva de igualdad,** que se lleva a cabo en coordinación con los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, dirigidos a personal dinamizador de espacios de acceso público a Internet. Su objetivo es la formación desde una perspectiva de género de formadoras para capacitar a grupos de mujeres rurales en habilidades básicas en el uso de ordenadores, búsqueda de información y e-participación, con 100 horas de duración. Durante 2013, se ha elaborado material para la formación y se han realizado talleres en dos Comunidades Autónomas y se han iniciado en otras tres, habiendo participado 68 personas de las que 14 eran hombres.

 - o **Programa de formación en materia de sociedad de la información para mujeres profesionales,** tiene como objetivo favorecer la empleabilidad de las mujeres profesionales desempleadas, capacitándolas en el uso básico de herramientas para gestión de ficheros, tratamiento de textos, hojas de cálculo y bases de datos, presentaciones, información y comunicación, redes colaborativas y dispositivos móviles. Este Programa se inicia en 2013 y se desarrolla por el Instituto de la Mujer en coordinación con las Comunidades Autónomas, habiéndose realizado en ese año un taller piloto, en el que participaron 14 mujeres.

- **Jornadas y Seminarios,** mediante las cuales el Instituto de la Mujer contribuye a la difusión del conocimiento de la e-igualdad, la sensibilización de la ciudadanía sobre la

existencia de las brechas digitales de género y a una mayor participación de las mujeres en las TIC. En el período 2012-2013 se han celebrado las siguientes en la sede del Instituto de la Mujer:

- o *Jornada de presentación del II Plan de Acción para la Igualdad de Mujeres y hombres en la Sociedad de la información*¹¹⁰, a la que antes se ha hecho mención, celebrada el día 30 de octubre de 2013, en el marco de un proceso de consulta pública abierto a la ciudadanía y al movimiento asociativo en general, a la que asistieron 50 personas.
 - o *Seminario "Diseñando la sociedad digital"*¹¹¹ celebrada el día 25 de abril de 2013, coincidiendo con la celebración del día internacional de las Niñas y las TIC, al que asistieron 70 personas.
 - o *Seminario "Mujeres y TIC"*¹¹², celebrado el 26 de noviembre de 2012 dirigido al público en general interesado en esta temática, a asociaciones de mujeres y a mujeres tecnólogas del ámbito universitario y empresaria al que asistieron 90 personas.
- ***Sensibilización y difusión de conocimiento sobre la igualdad de género en la Sociedad de la Información***
- o *Portal "e-igualdad.net"*¹¹³ del Instituto de la Mujer, en el que se da difusión a los estudios sobre la situación, demandas y necesidades de mujeres y hombres en la sociedad de la información o las iniciativas innovadoras sobre género y TIC.
 - o *Informes sobre la situación de la e-igualdad en España*. El Instituto de la Mujer promueve los análisis sobre la situación de la inclusión digital en España desde una perspectiva de género. En 2012, tuvo lugar la presentación del estudio "*La brecha digital de género en España análisis multinivel (España, Europa y Comunidades Autónomas (2004-2010)*".

d) Actuaciones 2014. Avances 2015

- Garantizar la incorporación, en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres, a la Sociedad de la Información, centra como objetivo clave el **apartado 4 del Eje 6 del PEIO 2014-2016**, incluyendo 4 medidas dirigidas a la mejora de la situación de las mujeres, en relación con las brechas existentes en el acceso, tipos e intensidad de uso y usos avanzados, como usuarias y creadoras, en el ámbito de la Sociedad de la Información (SI).

¹¹⁰Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. E-igualdad.net. Jornada de presentación del II Plan sociedad de la información, desde <http://www.e-igualdad.net/formacion-tic/ii-plan-accion-igualdad-mujeres-hombres-sociedad-informacion>

¹¹¹Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. E-igualdad.net (2013). Seminario diseñando la sociedad digital, desde <http://www.e-igualdad.net/formacion-tic/seminario-diseñando-sociedad-digital-2013>

¹¹²Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. E-igualdad.net(2012). Seminario mujeres y TIC, desde <http://www.e-igualdad.net/formacion-tic/seminario-mujeres-tecnologicas-informacion-comunicacion-2012>

¹¹³Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. e-igualdad.net, desde <http://www.e-igualdad.net/>

- En Septiembre de 2014 el Consejo de Ministros aprobó el **II Plan de Acción para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información 2014-2017**. El Plan, que incluye 121 medidas, cuenta con un presupuesto de 40,2 millones de euros para el período 2014-2017. Ello supone un importante aumento con respecto al Plan anterior, 2009-2011, que contaba con 8,7 millones de euros. De esta dotación, alrededor del 85 por 100 irá destinada a formación de mujeres adultas en el uso de las TIC, así como en el acceso a internet y otros espacios comunes. Entre otras medidas, destacan las campañas de información, difusión y sensibilización a través de las nuevas tecnologías en el ámbito de la lucha contra la violencia de género, la igualdad salarial y la ciberseguridad.

En 2015, se realizó el primer informe de seguimiento de este II Plan, correspondiente a las actuaciones puestas en marcha durante el año 2014, primer año de vigencia del mismo. Dicho informe muestra un grado de ejecución en ese año muy elevado, ya que el 90% de las actuaciones previstas para 2014 estaban iniciadas

- El IMSERSO, mediante el desarrollo y puesta en práctica de la **App Dependencia**, quiere fomentar la utilización de las nuevas tecnologías, con atención específica hacia la incorporación de las mujeres mayores a la sociedad digital, en el marco de las actuaciones para mejorar la situación de las personas mayores como elemento de integración y de mejora de la calidad de vida. Las nuevas tecnologías de atención a la dependencia en el hogar para mujeres mayores y su participación en las redes sociales a través de la WEB.
- El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ha continuado con la puesta en marcha de **acciones formativas en TIC** dentro de otros programas, como es el caso de la formación telemática de emprendedoras, la capacitación orientada a la búsqueda de empleo, la formación para inserción laboral de mujeres en riesgo de exclusión- Además ha desarrollado actuaciones específicas de formación en TIC en concreto:
 - **Programa Ceres** de formación en materia de alfabetización digital y empoderamiento de las mujeres rurales con perspectiva de igualdad y **Programa Rea** de formación en materia sociedad de la información para mujeres profesionales. Ambos programas se iniciaron en 2013 y se desarrollan en coordinación con las Comunidades Autónomas y, cofinanciados por el Fondo Social Europeo, cuyo objetivo es la formación de formadoras para capacitar a mujeres del ámbito rural y mujeres profesionales en desempleo. Durante 2014 y 2015 se han realizado talleres de formación de formadoras en las CCAA de Aragón, Principado de Asturias, Canarias, Castilla la Mancha, Ciudad Autónoma de Ceuta, Extremadura, Galicia, Ciudad Autónoma de Melilla y Valencia. Participando un total de 151 personas de las cuales 136 eran mujeres. Se ha editado material para estas capacitaciones en la web¹¹⁴
 - **Programa Atenea** - Confianza y Seguridad de las Mujeres en la Red. Con la finalidad de promover la participación de las mujeres en la Sociedad de la Información, aumentando su confianza y seguridad en el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, ha elaborado en 2014 el material de formación “Guía de Confianza y seguridad de las mujeres en la Red” y “Materiales didácticos Confianza y seguridad de las mujeres en la Red” y desarrollado tres talleres sobre confianza y seguridad en la red dirigidos a mujeres de la población general en Cantabria,

¹¹⁴ <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/sociedadInfo/formacion/docs/CERESMaterialdidactico.pdf>

Extremadura y Castilla y León. Los talleres se realizan en coordinación con las Comunidades Autónomas y, están cofinanciados por el Fondo Social Europeo. Durante 2015 se ha dado continuidad a estos talleres de formación. Los materiales están disponibles en la web.^{115,116}

- **Programa Diana** de Iniciación a la programación y la tecnología en niñas y adolescentes. En 2015, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades se ha sumado al Día Internacional de las niñas en las TIC con el objetivo de incentivar la presencia de niñas y jóvenes en las carreras tecnológicas, desarrollando una iniciativa de educación en programación en los colegios, que contribuya a la ruptura de estereotipos sexistas, el programa se realiza en coordinación con las Comunidades Autónomas y es cofinanciada por el Fondo Social Europeo. Estando previsto realizar talleres en centros educativos de Aragón, Asturias, Canarias, Cantabria, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Ceuta, Extremadura, Galicia, La Rioja, Madrid, Murcia, Navarra y Valencia. Se ha realizado el material “Programación creativa en igualdad. Guía para el profesorado” disponible en la web¹¹⁷

- **Seminarios** anuales sobre Mujeres y TIC
 - Jornada Mujeres y tecnologías: Experiencias con las TIC. Mayo 2014. Durante la jornada se abordaron dos cuestiones de especial relevancia como son las implicaciones de las TIC en la educación y las oportunidades, que ofrecen las TIC a las mujeres, en el mercado laboral. Se contó, asimismo, con el testimonio de mujeres de distintos ámbitos y su experiencia con la tecnología. La información está disponible en la web¹¹⁸
 - Jornada Mujeres y Tecnologías. Actuaciones en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la sociedad de la información. Febrero 2015. Se presentaron algunas experiencias desarrolladas por los departamentos ministeriales involucrados en el Plan de Acción y relacionadas con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la sociedad de la información de su ámbito de actuación concreto. La información está disponible en la web¹¹⁹. En noviembre de 2015 se celebrará el seminario Las mujeres en el Sistema de Ciencia y Tecnología Español”

- **Sensibilización y difusión de conocimiento sobre la igualdad de género en la Sociedad de la Información**
 - Portal “e-igualdad.net” del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en el que se da difusión a los estudios sobre la situación, demandas y necesidades de

¹¹⁵ http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/sociedadInfo/formacion/docs/ConfySegurenred_Guia.pdf

¹¹⁶

http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/sociedadInfo/formacion/docs/ConfySegurenRed_Materiales.pdf

¹¹⁷ http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/sociedadInfo/formacion/docs/programacion_creativa.zip

¹¹⁸ <http://www.e-igualdad.net/formacion-tic/jornada-mujeres-tecnología3%ADas-experiencias-tic-2014>

¹¹⁹ <http://e-igualdad.net/formacion-tic/seminario-mujeres-tecnolog%C3%ADas-actuaciones-materia-igualdad-oportunidades-mujeres-hombr>

mujeres y hombres en la sociedad de la información o las iniciativas innovadoras sobre género y TIC.

- Informes sobre la situación de la e-igualdad en España. El Instituto de la Mujer promueve los análisis sobre la situación de la inclusión digital en España desde una perspectiva de género. En 2014, se han realizado dos informes: “Tendencias en la situación de la e-igualdad en España en el periodo 2005-2012” y “Situación de la e-igualdad en España. 2012 y 2013”. Ambos se encuentran disponibles en la web^{120, 121},
- En 2015 se ha actualizado el **Informe de políticas públicas de Sociedad de la Información en España y las Comunidades Autónomas**. Para su elaboración se cuenta con la colaboración de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas. Este año el informe contará con un anexo dedicado a las políticas públicas en países de nuestro entorno. El informe está pendiente de revisión para su edición y publicación online.
- También en 2015 se ha realizado un monográfico sobre mujeres rurales emprendedoras y TIC. El informe está pendiente de revisión para su edición.

2.6.6 Política española de cooperación para el desarrollo

a) Contexto y diagnóstico

La Secretaría de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), a través del programa de “cooperación al desarrollo”, financia las actuaciones enmarcadas en la política española de cooperación internacional para el desarrollo, cuya finalidad última es la promoción del desarrollo, la erradicación de la pobreza y el pleno ejercicio de los derechos a nivel internacional.

La igualdad de género es una de las señas de identidad de la Cooperación Española, reconocida a nivel internacional por el CAD/OCDE.

España continúa siendo un actor de referencia entre los donantes en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres, especialmente en América Latina.

La acción de la Cooperación Española está encaminada a mejorar la situación de las mujeres en términos de reducción de la pobreza y de la violencia de género; su acceso y permanencia en la educación; su salud sexual y reproductiva; su situación económico-laboral y su participación política y social

120 Situación de la e-igualdad en España 2012- 2013:
http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/sociedadInfo/publicaciones/docs/Situacion_e_igualdad_en_Esp_2012_2013.pdf

121 Tendencias en la e-igualdad en España 2005-2012:
http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/sociedadInfo/publicaciones/docs/Tendencias_e_igualdad_en_Esp_2005_2012.pdf

b) Principales novedades normativas e instrumentos de planificación

- **IV Plan Director de la Cooperación Española 2013-2016**, aprobado por Consejo de Ministros de 21 de diciembre de 2012. Los Objetivos del Milenio y los principios de eficacia y calidad de la ayuda son los principales referentes de este Plan, que establece las líneas generales y directrices básicas de la política española de cooperación internacional para el desarrollo. España concentra sus esfuerzos en 23 países de tres áreas geográficas prioritarias: Latinoamérica, Norte de África y Oriente Próximo, y África Subsahariana.

La promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género son parte esencial de la cooperación española. De esta forma, el IV Plan Director reafirma este compromiso y los incorpora como objetivo prioritario y como enfoque transversal, especificando 5 líneas concretas de actuación:

- o Participación social y política.
- o Lucha contra la violencia de género.
- o Derechos sexuales y reproductivos.
- o Mujer y construcción de paz.
- o Derechos económicos y laborales de las mujeres

c) Actuaciones más destacadas 2012-2013

Bajo este marco de actuación, durante 2012 y 2013, la AECID ha desarrollado un amplio abanico de iniciativas y proyectos; algunos de las cuales se resumen a continuación:

- **Programas Regionales:**
 - o En el marco de los Programas Regionales con África y Asia, hay que mencionar el Fondo España-ONU Mujeres para la igualdad de género, creado en el 2008, y, respecto del cual, en enero de 2012, se concluyó el proceso de selección de propuestas de la segunda convocatoria para la región de la llamada “primavera árabe”. Por otra parte, está el Fondo Migración y Desarrollo España-Comunidad Económica de Estados del África Occidental (CEDEAO), creado a raíz de los Encuentros de Mujeres Españolas y Africanas, que pretende reforzar el vínculo entre el fenómeno migratorio y el desarrollo. Finalmente, cabe destacar la Alianza estratégica con la Dirección de Mujeres, Género y Desarrollo de la Unión Africana (UA), que es la encargada de impulsar y coordinar todos los programas y actividades de la UA en materia de género.
 - o En lo relativo a la cooperación con América Latina y Caribe, debe destacarse el Plan Regional con Centroamérica, que cuenta con un Plan de Acción para la Equidad de Género o el Proyecto de Fortalecimiento de la Igualdad de Género en la Región Andina, desarrollado por ONU Mujeres-Región Andina. Igualmente, cabe reseñar otros Programas Regionales que cuentan con líneas o componentes específicos en igualdad, tales como el programa Regional Andino de la AECID, el programa Regional de MERCOSUR, el Programa Indígena, el Programa Iberoamericano de Formación Técnica Especializada o el Programa Regional con la Comunidad del Caribe.

- **Actuaciones Bilaterales:**

Las principales Actuaciones Bilaterales desarrolladas pueden enmarcarse en las siguientes líneas temáticas:

- La participación política de las mujeres, destacando las asistencias técnicas brindadas a Organismos de igualdad de diferentes países africanos o el fortalecimiento institucional de los mecanismos nacionales de igualdad en América Latina y Caribe. Desde 2012, se desarrolla el Programa MASAR, un programa de acompañamiento a los procesos de gobernanza democrática en el mundo árabe, que apuesta por la incorporación del enfoque de género en sus actividades.
- La lucha contra la violencia de género. Con actuaciones y programas desarrollados en Túnez, Jordania, los territorios Palestinos, Vietnam, Filipinas, Cabo Verde, Namibia, Marruecos, Bangladesh o Camboya o apoyando programas e iniciativas en el Ámbito de América Latina y Caribe que promuevan la puesta en marcha de legislaciones y políticas, a partir de la experiencia que marca en España la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Los derechos sexuales y reproductivos. Con programas en África Subsahariana, Magreb, Filipinas o Bangladesh, centrados en la prevención de prácticas como la mutilación genital femenina, la atención primaria a la salud materna, la fístula obstétrica o la corresponsabilidad en la salud infantil. También se han desarrollado proyectos bilaterales de salud que integran el trabajo en salud sexual y reproductiva, en países como Panamá, El Salvador, Guatemala, Honduras, Colombia o Nicaragua
- Los derechos económicos y laborales de las mujeres. Destacan los avances realizados en el desarrollo de las microfinanzas y la implantación de convenios regionales sobre empoderamiento socio-económico e inserción laboral en África o la puesta en marcha de iniciativas de formación ocupacional e inserción laboral en América Latina.
- Educación. A través del apoyo a las reformas curriculares en países como Guinea Ecuatorial o Cabo Verde.

- **Actuaciones Multilaterales:**

Las actuaciones multilaterales más importantes, desarrolladas, fundamentalmente, en el ámbito de América Latina y Caribe, se vinculan con el ámbito del fomento de la participación social y política, donde cabe mencionar la iniciativa regional del Observatorio de Igualdad de Género para América Latina y el Caribe, ejecutado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), y en el ámbito de la mejora en las oportunidades de las mujeres en los ámbitos económico y laboral, donde se ha operado, principalmente, a través de los programas de ONU Mujeres en América Latina o de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que es un socio muy importante para la Cooperación Española.

- **Apoyo a Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo (ONGD):**
 - o En el ámbito de la prevención y atención a la violencia de género, destaca la línea marcada por el convenio con la ONGD Solidaridad Internacional para la “Lucha contra la violencia de género y salud sexual y reproductiva, a través de la aplicación efectiva de las políticas públicas, el fortalecimiento de redes regionales específicas y la vigilancia ciudadana, en Bolivia, Ecuador y Perú” (2010-2013).
 - o En el ámbito de la atención a la salud sexual y reproductiva, ha resultado muy productivo el convenio cuatrienal con Médicos del Mundo para “La mejora de las condiciones de ejercicio del derecho a la salud de las poblaciones en situación precaria, con especial énfasis en los adolescentes y las mujeres, las personas en situación de prostitución y las poblaciones móviles, en El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua. También habría que destacar el convenio con la ONG Fundación para el Desarrollo de la Enfermería (FUDEN) para “La mejora de la calidad de atención prestada por los profesionales de enfermería y los recursos comunitarios en el primer nivel de atención de los sistemas públicos de salud, con enfoque en la familia y la salud sexual y reproductiva, en El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua”.

d) Actuaciones 2014. Avances 2015

Promover y consolidar la igualdad de oportunidades y los derechos humanos en la política exterior y de cooperación internacional, constituye otro de los objetivos del **PEIO 2014-2016, formulado en el apartado 6 del Eje. Dentro del mismo, destacan como** líneas de actuación la promoción de la igualdad de género en la política exterior española, así como el fomento de la igualdad de oportunidades y de derechos en la política de cooperación internacional para el desarrollo. Con tal objeto, se han desarrollado las siguientes acciones, en el periodo más arriba indicado:

- Durante este período se ha continuado con la difusión y aplicación de la integración de los contenidos del **IV Plan Director** y de la **Estrategia de Género en Desarrollo** en todas las actuaciones de planificación, programación, gestión, seguimiento y evaluación realizadas por SGCID y AECID y la promoción de su aplicación entre otros actores de la Cooperación Española.
- Igualmente, se ha continuado **promoviendo en la definición y aplicación de las políticas y en la planificación estratégica los derechos de las mujeres** en la esfera económica, social, política y cultural, así como el empoderamiento de las mujeres que sufren las peores formas de discriminación y para el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres en la sociedad.
- Definición de la doble prioridad de género en la posición española en la **Agenda de Desarrollo Post 2015**, así como en otros procesos internacionales en el marco de NNUU, UE y CAD/OCDE.

2.6.7 Ámbito rural y pesquero.

a) Contexto y diagnóstico.

El artículo 30 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dedicado al “Desarrollo rural”, además de hacer referencia la figura jurídica de la titularidad compartida, establece que las actuaciones de desarrollo del medio rural incluirán acciones para mejorar el nivel educativo y formación de las mujeres para favorecer su incorporación al mercado de trabajo y a órganos de dirección. También señala que las Administraciones Públicas promoverán actividades para fomentar el trabajo en el medio rural y el desarrollo de una red de servicios para atender a menores, mayores y dependientes como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Asimismo dispone, que los poderes públicos fomentarán la igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información y comunicación.

En España el medio rural supone el 85% del territorio nacional y casi el 18% de la población española reside en él. Y de esta población rural el 50% son mujeres. Es decir, que 6 millones de mujeres –aproximadamente- viven en el medio rural¹²². Lo cual representa un colectivo cuyo papel resulta fundamental para el desarrollo sostenible en el medio rural, así como para la estabilidad y la vertebración territorial y la construcción de una economía competitiva y diversificada.

Así mismo, en el medio rural, existen importantes desequilibrios demográficos- el despoblamiento, la masculinización¹²³ y el envejecimiento- que unidos a una amplia dispersión geográfica y a la falta de infraestructuras y equipamientos públicos y de servicios a la población (educativos, sanitarios, culturales, de atención social, etc.) los cuales repercuten negativamente en la población, y especialmente en las mujeres.

Las mujeres del ámbito rural, sobre todo las más jóvenes, tienen un grado de cualificación y formación en general, superior al de los hombres. Concretamente, el 20,7% de las mujeres rurales más jóvenes tiene estudios universitarios, el doble que los hombres (10,7%)¹²⁴. Sin embargo su papel es muy poco reconocido y valorado. La falta de expectativas laborales está generando una huida” de mujeres jóvenes desde el ámbito rural a las ciudades sin precedentes en nuestra historia.

En cuanto al empleo, a la elevada tasa de inactividad laboral femenina se suma el alto porcentaje de mujeres que realizan trabajo doméstico no remunerado en comparación con los varones (29,8%frente al 0,5%)¹²⁵. El 90% de los trabajos en el servicio doméstico y en el cuidado de personas en situación de dependencia, lo realizan las mujeres. El empleo femenino en el ámbito rural se caracteriza por su excesiva concentración en el sector

¹²²Fuente: Instituto de la Mujer y para la igualdad de Oportunidades. Mujeres en cifras. Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

¹²³Masculinización de la sociedad rural (sobre todo en los tramos de 0 a 65 años) con una tasa del 108,1, mientras el índice a nivel nacional es del 96,9%. Fuente: Datos del Instituto de la Mujer, en base a la Explotación Estadística del Padrón (INE) del 2013. Datos actualizados a 22 de enero de 2014

¹²⁴Fuente: Instituto Nacional de Estadística-INE (2011). Censo de Población y Viviendas

¹²⁵Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Elaboración propia en base a datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo. INE 2009

servicios, en el que trabajan el 77,2% de las mujeres ocupadas, frente a una caída drástica del sector agrario, que queda reducido al 9,2% frente al 21,1% de hombres (ello contrasta con una distribución del trabajo masculino más equilibrada entre los cuatro sectores de actividad.)¹²⁶; su alta temporalidad¹²⁷

De otro lado, más del 82% de las mujeres que trabajan en las empresas agrarias familiares, como cónyuges o hijas de los propietarios, no perciben remuneración alguna por su actividad y, de éstas, el 60% no cotiza a la Seguridad Social.¹²⁸

Y finalmente, sólo el 29% de los titulares de explotaciones agrarias son mujeres, frente al 71,2% de hombres (646.483 hombres).

En importante señalar que el **PEIO 2014-2016** incorpora por primera vez en su estrategia medidas específicas en materia de igualdad para el ámbito pesquero que se encuadran dentro del Eje 6 “Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales” y, más concretamente, dentro del objetivo 6.7. “Promover el desarrollo de las mujeres en los ámbitos rural y pesquero”. Aquí se proponen como principales líneas de actuación la promoción del emprendimiento de las mujeres del medio rural y pesqueras, así como la mejora de sus condiciones socioeconómicas. Por todo ello, en este epígrafe dedicado al ámbito rural también se detallan las actuaciones que se han desarrollado en materia de igualdad en el sector de la pesca durante las anualidades objeto de este informe.

b) Principales novedades normativas e instrumentos de planificación

- **Orden AAA/1408/2012, de 26 de junio, por la que se regula el Registro de explotaciones agrarias de titularidad compartida.** La finalidad y usos de este Registro electrónico (RETICOM) del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente es reflejar las declaraciones de titularidad compartida y sus variaciones, recibidas de la autoridad competente de las distintas comunidades autónomas, de acuerdo con la ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida en las explotaciones.
- **Plan Estratégico Nacional de desarrollo rural (2007-2013)**¹²⁹. Plan Estratégico Nacional de Desarrollo Rural (2007-2013), en el se señala que en todos los ejes de la programación se va a tener en cuenta la igualdad de oportunidades, considerando, con un enfoque transversal, el efecto de las medidas sobre las mujeres.

¹²⁶Fuente: Instituto Nacional de Estadística-INE (2011). Censo de Población y Viviendas

¹²⁷El 27% tienen un contrato a tiempo parcial, frente al 8% de hombres, ya que este tipo de contrato les permite una mejor compatibilización con las tareas domésticas y las responsabilidades familiares. Encuesta de Población Activa. Segundo trimestre de 2014. INE

¹²⁸Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2013). Datos afiliación a la Seguridad Social. septiembre 2013.

¹²⁹Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (2012). Plan estratégico nacional de desarrollo rural 2007-2013, desde http://www.magrama.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/programas-ue/PENv3_23-05-12_tcm7-9908.pdf

Junto a la transversalización del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tiene especial importancia el eje 3: Calidad de vida y diversificación en las zonas rurales.

El objetivo fundamental y prioritario de este eje es mejorar la calidad de vida y evitar el despoblamiento del mundo rural. Las prioridades son: la creación de oportunidades de empleo, en particular fomentando la entrada de mujeres en el mercado laboral; la creación de pequeñas y medianas empresas; la diversificación de explotaciones hacia actividades no agrarias; la formación de nuevos emprendedores; el fomento de actividades turísticas; la modernización de infraestructuras locales (transporte, telecomunicaciones, energía, agua, etc.) y servicios para la población rural; la restauración, conservación y valorización del patrimonio rural y la renovación de pueblos.

- **Plan Estratégico para la igualdad de género en el desarrollo sostenible del medio rural (2011-2014)**¹³⁰ tiene como objetivo central promover la igualdad de género en el medio rural, haciendo frente a las causas estructurales que empujan a las mujeres a dejar el medio rural, y garantizando así su sostenibilidad. Más concretamente pretende contribuir a: combatir la doble discriminación que sufren las mujeres que viven y trabajan en el medio rural; frenar el éxodo femenino de las zonas rurales a las zonas urbanas, contribuyendo así a combatir el despoblamiento, la masculinización y el envejecimiento de la población rural; impulsar la incorporación de las mujeres al mercado laboral, garantizando su participación en el desarrollo económico del medio rural.

Este Plan parte de la igualdad entre hombres y mujeres como una condición necesaria para lograr un crecimiento inteligente, sostenible e incluyente, que mejore el empleo y la cohesión social y territorial. Objetivos, por otro lado, señalados por la nueva Estrategia Europea 2020 (2010), que actualiza y da continuidad a la Estrategia de Lisboa (2000).

- **Orden AAA/700/2013, de 18 de abril, por la que se modifica la Orden ARM/405/2010, de 23 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de los premios de excelencia a la innovación para mujeres rurales;** cuyo objetivo era eliminar la dotación económica de los premios y sustituirla por un distintivo de excelencia y un diploma acreditativo.

c) Actuaciones más destacadas 2012-2013

- Durante el año 2013 comenzaron **los trabajos de elaboración del Plan para la promoción de las mujeres en el medio rural** (petición de información y colaboración con los departamentos implicados en el desarrollo del mismo, reuniones periódicas con las asociaciones de mujeres rurales, etc.).

¹³⁰ Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Plan estratégico para la igualdad de género en el desarrollo sostenible del medio rural (2011-2014), desde http://www.magrama.gob.es/es/ desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/plan_estrategico_para_la_igualdad_de_g%C3%89nero_2011-2014_tcm7-171026.pdf

- **Programas y talleres desarrollados por el Instituto de la Mujer**, a los que ya se ha hecho referencia en el presente informe, como el *Programa Aurora*, en el apartado 2.1.1, el *Programa para fomentar el liderazgo de las mujeres en los órganos de decisión de las sociedades del sector agroalimentario*, en apartado 2.4.2 o los *talleres y Programa dirigido al uso de las TIC por las mujeres rurales* mencionadas en el apartado 2.6.5.
- **Celebración del “I Simposio nacional de Mujeres Rurales”¹³¹**, con motivo del día de las **Mujeres Rurales**, organizado por el Instituto de la Mujer y el Instituto Aragonés de la Mujer, que tuvo lugar en Teruel los días 18 y 19 de octubre de 2013, como un foro de representación e intercambio de experiencias, reflexiones y debates sobre la situación de las mujeres en el medio rural. En las sesiones participaron, además de representantes de las Administraciones Central, Autonómica y Local, Instituciones académicas, asociaciones de mujeres rurales y personal técnico en igualdad y desarrollo.
- A lo largo de 2013 la Secretaría General de Pesca (SGP) ha realizado un intenso trabajo para actualizar la normativa sectorial e integrar en ella el principio de Igualdad. En este sentido se realizaron aportaciones al **Anteproyecto de Ley por la que se modifica la Ley 3/2001, de 26 de marzo, de Pesca Marítima del Estado** con el objetivo de incorporar un artículo que recogiera el principio horizontal la Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres y su aplicación transversal en todos los ámbitos de la acción pública. Todo ello a fin destacar la contribución esencial que las mujeres realizan a este sector.
- Celebración del **3º Congreso de la Red Española de Mujeres del Sector Pesquero**, organizado por la Secretaría General de Pesca y la Xunta de Galicia. Este encuentro, que tuvo lugar los días 5 y 6 de junio de 2013 en Santiago de Compostela bajo el título “Mirando al futuro: Emprendimiento y liderazgo”, consiguió reunir a más de 400 personas, y en él se abordaron cuestiones como el futuro sostenible del sector pesquero y el papel de las mujeres en él, así como la importancia del emprendimiento, la diversificación de actividades y el liderazgo femenino.
- A finales de 2013 comenzaron los trabajos para la elaboración de un **Plan Estratégico para la igualdad de género en el desarrollo sostenible de la actividad pesquera y acuícola**, que sería elaborado por la Secretaría General de Pesca, a través de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero (REMSP).
- En 2013 la Secretaría General de Pesca ha desarrollado distintas acciones para promover la creación de una **Federación Nacional de Mujeres Profesionales del Mar**, con el objetivo de contribuir a asentar las bases de esta organización, que debe ser gestada, desarrollada, dirigida y gestionada por las propias asociaciones de mujeres del sector.
- En diciembre de 2012 se iniciaron una serie de actuaciones en favor de los colectivos profesionales de mujeres del sector pesquero, comenzando por el de rederas. Este año tuvo lugar la primera reunión en Madrid del **Grupo Técnico de Redes de Pesca, dependiente del Comité de Normalización de AENOR** --coordinado por la SGP y con la

¹³¹Instituto de la Mujer (2013). I Simposio nacional de mujeres rurales, desde <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/SimposioTeruel.htm>

participación de los colectivos de rederas de Galicia, Cantabria, Asturias y País Vasco— con el objetivo de redactar una norma de calidad que permitiera acreditar el trabajo de las rederas profesionales, paliando los efectos de problemáticas como el intrusismo laboral en el desarrollo de este oficio. A este encuentro siguieron otros en Malpica (A Coruña), en enero de 2013 y en Santoña (Cantabria), en septiembre de 2013.

- **Titularidad compartida de las explotaciones agrarias.** Tras la puesta en marcha en el MAGRAMA en 2012, del Registro de Titularidad Compartida de explotaciones agrarias (RETICOM), durante el 2013 se llevó a cabo un seguimiento de la implementación de los registros autonómicos y de la incorporación al registro nacional, de cara a sopesar si la Ley ha alcanzado los objetivos previstos o será necesario seguir trabajando en nuevos ámbitos que reconozcan e impulsen la labor y el trabajo de la mujer en el medio rural. También se han llevado a cabo una serie de actividades para la difusión de la Ley 35/2011, como han sido la celebración de jornadas y ponencias sobre la titularidad compartida y distintas acciones de colaboración y coordinación, tanto con los órganos competentes de las distintas comunidades autónomas y otros ministerios implicados, como con las organizaciones de mujeres rurales de ámbito nacional más representativas, las redes de desarrollo rural y en cursos de formación de formación principalmente los de Asesores de explotaciones agrarias.
- **Ayudas y subvenciones del MAGRAMA.** Consciente de que la diversificación económica es fundamental para fomentar un medio rural activo y competitivo, el MAGRAMA ha puesto en marcha varias líneas de ayuda (subvenciones y premios). En todas ellas concede un tratamiento especial a las mujeres rurales e incluye de manera transversal la perspectiva de género en los procesos de elaboración, aplicación y seguimiento de las mismas.
 - o Subvenciones destinadas a la promoción de las mujeres del medio rural.
 - o Subvenciones a proyectos de cooperación interterritorial y transnacional, en el marco de la red rural nacional.
 - o Ayudas a programas plurirregionales de formación dirigidos a los profesionales del medio rural.
 - o Ayudas a la innovación tecnológica en el medio rural.
 - o Subvenciones para los proyectos piloto en el marco de la Red Rural Nacional.
- **IV edición de los Premios de Excelencia a la Innovación para mujeres rurales.** El objetivo de estos premios es distinguir proyectos originales e innovadores que apliquen modelos de negocio basados en la gestión sostenible de los recursos rurales y que permitan explorar nuevos yacimientos de empleo o respondan necesidades de las mujeres en el medio rural. Desde su inicio buscan contribuir al desarrollo sostenible del medio rural.
- **Difusión de información sobre mujeres rurales y desarrollo rural,** a través de la revista “Desarrollo Rural y Sostenible”, participación en conferencias o charlas sobre la ley de titularidad compartida o a través de la RRN- y de la aplicación MiRRN, donde se ha creado un foro de mujeres rurales a través del cual se difunde información sobre temas de interés.

- **Relaciones del MAGRAMA con los agentes sociales y administraciones implicadas en temas de igualdad**, a través de iniciativas como la Mesa de Mujeres del Medio Rural, compuesta por las principales organizaciones de mujeres rurales de ámbito estatal, las redes de desarrollo rural y la Administración General del Estado o el Protocolo de actuación para el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades en el medio rural. Firmado entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y el MARM, hoy MAGRAMA

d) Actuaciones 2014. Avances 2015

Promover el desarrollo de las mujeres en los ámbitos rural y pesquero, es un objetivo esencial del **apartado 7 del Eje 6 del PEIO 2014-2016**, que se articula a través de la promoción del emprendimiento de las mujeres del medio rural y pesqueras, así como de la mejora de sus condiciones socioeconómicas. A ello se encaminan las acciones mencionadas a continuación.

El Gobierno ha aprobado el 9 de octubre de **2015 el Plan para la Promoción de las Mujeres del Medio Rural**.

Es la primera vez que se elabora un plan específico en relación con las mujeres rurales que tiene carácter integral, agrupando actuaciones de diversos Departamentos Ministeriales y, reforzando la integración del principio de igualdad en actuaciones que lleva a cabo la Administración General del Estado en el medio rural.

El Plan parte de un diagnóstico claro de la situación actual: aunque las mujeres en el medio rural representan el 48,02 por 100 de la población y cuentan con una mayor preparación que los hombres (el porcentaje de tituladas con estudios superiores es mayor, 11,9 por 100 frente a 8,4 por 100 de los varones), están infrarrepresentadas en organizaciones políticas, sociales y sindicales, con una importante brecha en las organizaciones profesionales agrarias y en los consejos rectores de cooperativas agrarias.

Ha sido impulsado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, con la colaboración del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente. Para su realización se ha partido de un diagnóstico de situación, así como de los resultados de diferentes encuentros con asociaciones y colectivos vinculados a las mujeres del medio rural, en particular las conclusiones del Congreso de Mujeres Rurales desarrollado en Teruel. También han intervenido todos los Departamentos Ministeriales. Finalmente, han incluido acciones en el plan seis Ministerios: Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, Ministerio de Educación Cultura y Deporte, Ministerio de Industria, Energía y Turismo, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Ministerio de Fomento, y Ministerio del Interior.

Las 82 acciones contempladas en el Plan se agrupan en cinco ámbitos de actividad: economía, empleo y emprendimiento; participación de las mujeres rurales y pesqueras en la toma de decisiones; promoción de la conciliación y de la corresponsabilidad; incorporación de la igualdad de oportunidades en el diseño de políticas de fomento del medio rural y

pesquero; e, impulso del conocimiento sobre la situación de las mujeres del medio rural y pesquero.

Como objetivos destacables cabe señalar:

- Visibilizar el papel de las mujeres en el medio rural.
- Superar la brecha de género en materia de empleo y emprendimiento en el medio rural
- Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y la corresponsabilidad en el medio rural.
- Promover la incorporación de las mujeres en los órganos y puestos de decisión y participación del ámbito rural.
- Apoyar la labor de las asociaciones de las mujeres del medio rural como elemento clave de dinamización social, económica y cultural.
- Incorporar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el diseño de las políticas de fomento del medio rural.
- Mejorar y actualizar el conocimiento sobre la situación de las mujeres del medio rural.

Algunas de las más relevantes son las siguientes:

Promoción del Empleo y Emprendimiento.

- Puesta en marcha de una plataforma on-line "Emprende rural", para facilitar la información y la creación de redes, además del impulso al comercio electrónico de productos y un programa de asesoramiento a emprendedoras.
- Prevé un programa específico para la incorporación a la actividad económica en el ámbito agrícola forestal y pesquero a mujeres jóvenes con formación universitaria, y otros para jóvenes, mujeres con discapacidad y mujeres en riesgo de exclusión y para la integración social de mujeres migrantes en áreas rurales.
- Se valorará, en las convocatorias de subvenciones a empresas para la implantación de planes de igualdad, a aquellas que tienen su domicilio social en zonas rurales.
- Promoverá la profesionalización de las actividades realizadas tradicionalmente por mujeres en el sector pesquero y acuícola, a través de formación en gestión empresarial o uso de nuevas tecnologías.

Promover la participación de las mujeres a la agricultura, la ganadería y la pesca.

- Se difundirán los incentivos en materia fiscal para las mujeres titulares de las explotaciones agrarias y la Ley de Titularidad Compartida.
- Se promoverá la profesionalización de las actividades realizadas tradicionalmente por mujeres en el sector pesquero y acuícola, a través de formación y capacitación profesional tanto en tales ocupaciones como en gestión empresarial y nuevas tecnologías.

Promover la participación en la toma de decisiones.

- Se fomentará la presencia equilibrada de mujeres en los grupos de trabajo y en los comités de seguimiento de los programas de desarrollo rural, y se incorporará el principio de igualdad y la presencia de mujeres en las cooperativas, como

criterio de valoración a la hora de que estos organismos puedan acceder a ayudas y subvenciones.

- Para fomentar el liderazgo femenino se apoyará, en colaboración con la Federación Española de Municipios y Provincias, la formación de mujeres en habilidades directivas y coordinación de equipos.

Promover la conciliación y corresponsabilidad.

- Se apoyará el desarrollo de actuaciones de crianza saludable, parentalidad positiva y educación familiar en el medio rural gestionados por entidades sociales.
- Se pondrá en marcha una campaña de sensibilización para facilitar y promover la conciliación a través de los centros educativos.

Incorporar la igualdad de oportunidades en el diseño de las políticas de fomento del medio rural

- Se desarrollarán actividades de formación por parte de personal especializado en violencia de género y se mejorará la accesibilidad al servicio telefónico de atención y protección a las víctimas (ATENPRO) para las mujeres en el medio rural.
- En diciembre de 2014 se publicó en el BOE la Ley 33/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica la Ley 3/2001, de 26 de marzo, de Pesca Marítima del Estado, en la que se introduce por primera vez el principio de igualdad, que queda recogido en el nuevo Art. 3 bis sobre “Igualdad de trato y oportunidades”.
- Entre finales de 2014 y el primer trimestre de 2015 queda concluida la redacción del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2015-2020), que es presentado oficialmente en el marco del 4º Congreso de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero.
- En febrero de 2014 la Dirección General de Ordenación Pesquera del MAGRAMA y la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades y del Instituto de la Mujer del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad firman un **Convenio de Colaboración para el desarrollo de actuaciones en materia de igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres en el sector pesquero.
- A finales 2014 comenzaron los preparativos del **4º Congreso de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero**, organizado por la Secretaría General de Pesca junto con la Dirección General de Pesca y Alimentación del Gobierno de Cantabria, que tendrá lugar los días 26 y 27 de marzo de 2015, en Santander bajo el lema “Mujeres en el sector pesquero y acuícola las grandes protagonistas”.
- A lo largo de 2014, la Secretaría General de Pesca ha trabajado en la **recopilación y actualización de las estadísticas sobre empleo femenino en el sector de la pesca**, detectando aquellos ámbitos de actividad laboral para los cuales no existen datos desagregados por sexo o se da una gran disparidad de cifras entre las distintas fuentes

de información disponibles. En este sentido, la REMSP ha elaborado un “Diagnóstico sobre la situación de la mujer en el sector pesquero y acuícola”, que ha constituido el paso previo para la redacción del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola. Y también se ha realizado un “Análisis de la participación de la mujer en la actividad pesquera y acuícola”, desarrollado por el Centro Tecnológico del Mar – Fundación CETMAR. A estas actuaciones de la SGP se ha sumado en 2015 la elaboración de un “Compilatorio estadístico sobre empleo femenino en el sector pesquero y Acuícola”, a partir del cual se está trabajando en la **mejora y armonización de las estadísticas** en este sentido y en el **desarrollo de indicadores de género**, en colaboración con el Departamento de Control de producción estadística del INE, la Subdirección General de la Seguridad Social del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (por medio del Instituto Social de la Marina con quien se ha suscrito un Convenio de Colaboración), y la Subdirección General de Estadística del MAGRAMA.

- Durante el periodo 2014/2015, la Secretaría General de Pesca, a través de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero, ha continuado desarrollando actuaciones para **promover el asociacionismo y la capacidad de liderazgo de las mujeres**.
- **Titularidad compartida de las explotaciones agrarias.** Durante el año 2014 se ha continuado con el mantenimiento del Registro de Titularidad Compartida (RETICOM), el seguimiento de la implementación de los registros autonómicos y se han realizado informes sobre el impacto que está teniendo la Ley, basado en las variables en el RETICOM.

También se han llevado a cabo una serie de actividades para la difusión de la Ley 35/2011, sobre titularidad compartida de explotaciones agrarias, así como para la evaluación de los resultados de su aplicación, de acuerdo a lo dispuesto en su disposición adicional cuarta.

- **Ayudas y subvenciones del MAGRAMA.** El Ministerio ha seguido convocando durante el 2014 varias líneas de ayuda en las que se concede un tratamiento especial a las mujeres rurales e incluye de manera transversal la perspectiva de género en los procesos de elaboración, aplicación y seguimiento de las mismas.

En 2015, las subvenciones destinadas a la promoción de las mujeres del medio rural han sido derogadas por la Orden AAA/652/2015, de 8 de abril, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a entidades de mujeres rurales de ámbito nacional para el desarrollo de actividades de colaboración y representación ante la Administración General de Estado, así como para la realización de actividades de especial interés para impulsar el papel de las mujeres en el desarrollo rural.

- **V edición de los Premios de Excelencia a la innovación para mujeres rurales:** En 2014 se convocó la V edición de estos premios, que fueron entregados por la ministra de agricultura el 15 de octubre del 2014, Día Internacional de la Mujer. En abril de 2015 se han publicado las bases reguladoras de la VI edición.

- El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ha puesto en marcha un **programa de Cooperativas Agro-alimentarias** para fomentar el liderazgo en órganos de decisión y para fomentar búsqueda de nuevos yacimientos de empleo para mujeres rurales.

2.6.8 Políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda

El artículo 31 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, establece que “las políticas y planes de las Administraciones públicas en materia de acceso a la vivienda incluirán medidas destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

En el ámbito normativo, cabe mencionar, por una parte, la aprobación, en el período considerado, del **Real Decreto-ley 27/2012, de 15 de noviembre de medidas urgentes para reforzar la protección a los deudores hipotecarios**, donde se establece la suspensión de los lanzamientos sobre viviendas habituales de colectivos especialmente vulnerables, siendo de destacar las unidades familiares en que exista una víctima de violencia de género.

La Dirección General de Arquitectura, Vivienda y Suelo del Ministerio de Fomento, a través del programa presupuestario de “Promoción administrativa y ayudas para la rehabilitación y acceso a viviendas”, desarrolla la política de vivienda asumida por el Estado, en gran medida, mediante planes plurianuales de vivienda que se articulan mediante convenios de colaboración con Comunidades Autónomas y entidades financieras.

Un objetivo fundamental de este programa es facilitar el acceso de la ciudadanía a una vivienda asequible, mediante ayudas estatales para el alquiler y la rehabilitación de viviendas, y el mantenimiento de la subsidiación de préstamos convenidos para la compra de vivienda.

El fomento del alquiler, frente a la propiedad, precisa de un cambio de modelo que equilibre ambas formas de acceso a la vivienda y que, a su vez, propicie la movilidad que reclama la necesaria reactivación del mercado laboral.

La promoción de la movilización del parque de viviendas desocupadas para el alquiler y, en general, todas las acciones desarrolladas en este ámbito van dirigidas a favorecer a aquellos sectores que realmente las precisan.

Existen determinados colectivos que presentan mayores dificultades para el acceso a la vivienda, entre los que se encuentran las mujeres víctimas de violencia de género (a las que se presta una especial atención), mujeres al frente de una familia monoparental, u otros colectivos raciales o étnicos, cuyas mujeres sufren, frecuentemente, discriminación múltiple.

2.6.9 Igualdad en el acceso a bienes y servicios y su suministro

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, tal y como señala en su *disposición final cuarta*, incorpora al ordenamiento jurídico español la **Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro**, a través del *Título VI (artículos 69 a 72)*. Asimismo, las disposiciones adicionales de

la Ley recogen las diversas modificaciones de preceptos de Leyes vigentes necesarias para su acomodo a las exigencias y previsiones derivadas de la citada Directiva, incluyéndose la designación del Instituto de la Mujer como Organismo nacional de Igualdad, a efectos de las Directivas objeto de transposición.

En relación con la materia que nos ocupa, resulta necesario hacer mención a la **Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 1 de marzo de 2011, (Asunto C-236/09 “Test-Achats”¹³²)**, que declara inválido con efectos a 21 de diciembre de 2012, el apartado 2 del artículo 5 de la Directiva 2004/113/CE, que permitía a los Estados miembros a autorizar diferencias proporcionadas de las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente en los casos en que la consideración del sexo constituyera un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y exactos.

El Tribunal de Justicia concluye en la Sentencia que existe un riesgo de que el Derecho de la Unión permita que se mantenga de forma indefinida por los Estados miembros la excepción a la igualdad de trato entre hombres y mujeres respecto a las primas y prestaciones en materia de seguros prevista en el artículo 5.2 de la Directiva, razón por la cual declara inválido dicho precepto.

El 13 de enero de 2012, la Comisión publicó unas Directrices sobre la aplicación de la Directiva 2004/113/CE a los seguros, a la luz de la sentencia del Tribunal de Justicia “Test-Achats”, para facilitar su cumplimiento a escala nacional.

La sentencia del Tribunal de Justicia hizo necesaria la modificación del artículo 71 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que transponía a nuestro ordenamiento lo previsto en el antiguo artículo 5.2 de la Directiva 2004/113/CE, que permitía que reglamentariamente se pudiesen fijar los supuestos en los que era admisible determinar diferencias proporcionadas de las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, cuando el sexo constituía un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y fiables. Asimismo, resultaba necesario modificar la legislación en materia de seguros privados.

De este modo, la **Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo**, modifica la legislación nacional afectada por la sentencia del Tribunal de Justicia. Así, la *disposición final decimotercera* de la Ley 11/2013, de 26 de julio, suprime, tanto el *segundo párrafo del apartado 1 del artículo 71*, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, eliminándose la habilitación reglamentaria que permitía establecer diferencias proporcionadas en las primas y prestaciones de las personas, cuando el sexo constituyese un factor determinante de la evaluación del riesgo, como la *disposición transitoria quinta* de la Ley 3/2007, de 22 de marzo,, que recogía las tablas de mortalidad y supervivencia.

¹³² Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 1 de marzo de 2011, desde <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30dd333c67194a9f40f79baedeface7592cf.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuPbN10?text=&docid=80019&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=119369>

A su vez, la *disposición final decimocuarta*, modifica el texto refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados, aprobado por Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, añadiéndose una nueva disposición adicional (duodécima) sobre igualdad de trato entre mujeres y hombres que textualmente establece: “Dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2004/113/CE, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, no podrán establecerse, en el cálculo de las tarifas de los contratos de seguro, diferencias de trato entre mujeres y hombres en las primas y prestaciones de las personas aseguradas, cuando aquellas consideren el sexo como factor de cálculo.”

Finalmente, la *disposición transitoria sexta* establece el inicio de efectos de las modificaciones en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres, señalando que: “Lo dispuesto en las disposiciones finales decimotercera y decimocuarta será de aplicación a las pensiones y seguros privados, voluntarios e independientes del ámbito laboral, y a los servicios financieros afines, que deriven de contratos celebrados a partir del 21 de diciembre de 2012. A estos efectos, se entenderá por contrato celebrado después del 21 de diciembre de 2012 la modificación, prórroga, ratificación o cualquier otra manifestación de voluntad contractual que implique el consentimiento de todas las partes y tenga lugar con posterioridad a tal fecha.”

Es preciso resaltar, que pese al gran impacto que tuvo la Sentencia del Tribunal de Justicia, y la consiguiente modificación normativa en el ámbito europeo y nacional, el número de consultas y quejas recibidas en el Instituto de la Mujer relacionadas concretamente con el acceso a bienes y servicios, en el periodo 2012-2013, no ha sido elevado, siendo 11 las recibidas a través del Servicio de Atención telefónica, en los sectores de servicios de salud y vivienda, y 14, las recibidas por carta y/o correo electrónico, en materia de acceso a bienes y servicios en el ámbito de los seguros sanitarios, requisitos de acceso a locales de ocio y requisitos de autoescuelas.

2.6.10 Discriminación múltiple.

El PEIO 2014-2016, en su apartado 7 del Eje 7 recoge, explícitamente, la necesidad de tener en cuenta, en el diseño e implementación de las políticas públicas de los diferentes ámbitos de intervención, **las posibles formas de discriminación múltiple** de las que puedan ser víctimas de determinados colectivos de mujeres.

En este apartado se mencionarán y describirán diferentes medidas y programas, cuyo periodo de vigencia en ocasiones se solapa, por lo que primará el relato de su diseño y objetivos, estableciendo el lapso temporal en el que se desarrollan, no respetando la estricta diferenciación que rige en otros apartados entre las actuaciones de 2012-13, y las que tienen lugar en las dos anualidades posteriores, 2014-15.

Así, en primer lugar, se considera necesario hacer referencia a determinadas actuaciones de la Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia, en especial aquellas que tienen relación con **la población gitana**.

Así, la **Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España 2012-2020** recoge expresamente el enfoque transversal de género en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas y programas en los ámbitos de la educación y formación, el empleo, la salud y la lucha contra la exclusión social. Para el cumplimiento de los objetivos de la Estrategia, se ha aprobado un Plan Operativo 2014-2016, que contempla medidas generales para toda la población gitana, incidiendo en las áreas que contempla la Estrategia, como son educación, empleo, salud, vivienda, acción social e igualdad de trato.

El Consejo Estatal del Pueblo Gitano, órgano de consulta y participación de los gitanos y gitanas españoles, cuenta entre sus miembros con tres mujeres en representación del movimiento asociativo de mujeres gitanas. En la convocatoria pública para la elección de las organizaciones participantes en el citado Consejo Estatal se pondera de manera específica a las organizaciones constituidas por mujeres gitanas, habiendo un cupo de organizaciones de mujeres reservado en la normativa del mismo.

Desde la Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia, al que está adscrito el Programa de Desarrollo Gitano, se desarrollan una serie de actuaciones que afectan con carácter general o específico a las mujeres gitanas.

- La cofinanciación con las Comunidades Autónomas de proyectos **de intervención social integral para la atención, prevención de la marginación e inserción del Pueblo gitano**

Esta actuación se instrumenta a través de la colaboración con las Comunidades Autónomas (todas, excepto País Vasco y Navarra, por su especial sistema de financiación) y, a través de ellas, con las corporaciones locales (en su mayoría ayuntamientos).

Los programas afectan a las familias y a las mujeres gitanas en todas las áreas de actividad. Los datos referidos a la evaluación del ejercicio 2012, indican que 39.967 mujeres fueron usuarias directas del programa.

La financiación de programas sociales con cargo a la convocatoria de subvenciones del IRPF y la cooperación con las organizaciones no gubernamentales que trabajan con la población gitana

Los programas que se consideran prioritarios son los programas de promoción y educación para la salud de la población gitana, con especial incidencia en las mujeres y los programas de inserción sociolaboral y educativa dirigidos a la población gitana, dentro de estos últimos, por ejemplo, se cita específicamente a la mujer, mencionado entre los subvencionables programas integrales para las mujeres gitanas, que incluyan necesariamente actividades de alfabetización, formación básica y habilidades sociales, o programas socio-formativos destinados a personas gitanas internadas en centros penitenciarios, con especial incidencia en la población gitana femenina reclusa para fomentar la reestructuración familiar y el arraigo social.

La situación de las mujeres gitanas ha experimentado cambios sustanciales en los ámbitos de la educación y del empleo, valorándose positivamente el esfuerzo que llevan realizando

en las dos últimas décadas por conseguir una mayor igualdad entre mujeres y hombres y en el acceso a la educación, el empleo, los recursos y la participación en los asuntos públicos, a lo que ha contribuido sin duda la constitución de organizaciones asociativas de mujeres gitanas en nuestro país y la cantidad y calidad de los programas y actividades que realizan en los ámbitos descritos, actividades y programas a las que se ha apoyado técnica y financieramente desde las distintas administraciones, sobre todo desde el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, especialmente desde la Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia e Instituto de la Mujer, con la concesión de subvenciones de las convocatorias de este Ministerio.

Por otra parte, la D.G. de Servicios para la Familia y la Infancia tiene la función de impulsar, analizar, coordinar y hacer el seguimiento de los programas de actuación en materia de servicios sociales de atención primaria, y más en concreto, del **Plan Concertado de Prestaciones Básicas de Servicios Sociales de Corporaciones Locales**, lo que realiza en colaboración con las Comunidades Autónomas (todas, excepto País Vasco y Navarra) y Ciudades de Ceuta y Melilla.

Dentro de este Plan, se evalúan, anualmente, las actuaciones desarrolladas dentro de las 4 Prestaciones Básicas que se financian a través del mismo: Información y Orientación, Apoyo a la Unidad Convivencial y Ayuda a Domicilio, Alojamiento Alternativo, Prevención e Inserción Social.

A partir del año 2012 se hizo un esfuerzo para determinar cuántas mujeres se beneficiaban de las prestaciones, incorporando en los documentos de recogida de datos, la diferenciación por género de las personas usuarias.

Estos datos indican que el 62% de los más de 8 millones de personas usuarias del total de prestaciones son mujeres.

Por último es necesario referirse al **Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social (2013-2016)** que desde su aprobación por Acuerdo de Consejo de Ministros de 13 de diciembre de 2013, se ha convertido en el instrumento integrador de todas las políticas de lucha contra la pobreza y la exclusión social en España.

El Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2013-2016 parte del reconocimiento de situaciones de desventaja para muchas mujeres y sigue comprometiéndose con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, mediante la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, e integrando el principio de igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de las políticas de inclusión social, por lo que debe otorgarse en conjunto una valoración positiva ya que su contenido contribuye claramente a la eliminación de las desigualdades y a los objetivos de las políticas de igualdad.

La inclusión de medidas correspondientes a acciones positivas hacia la mujer en los ámbitos donde se aprecian las mayores desventajas sociales son las que, por lógica, tendrán un impacto de género más directo.

Sirva de ejemplo los programas para mejorar la empleabilidad, el acceso y la permanencia en el empleo o autoempleo de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables y/o

con bajos niveles de empleabilidad (víctimas de violencia de género, responsables de núcleos familiares, mayores de 45 años sin titulación, pertenecientes a minorías étnicas, inmigrantes, personas con discapacidad, reclusas y ex reclusas o jóvenes sin cualificación, mujeres rurales), que incluyen itinerarios personalizados con perspectiva de género y medidas de acompañamiento en colaboración con entidades territoriales y/o el Tercer Sector de Acción Social.

Del mismo modo, las medidas orientadas a facilitar a las personas con responsabilidades familiares, especialmente aquellas con mayores necesidades (familias con menores de tres años, monoparentales, numerosas o con personas dependientes a cargo) el acceso y el mantenimiento en el mercado laboral en igualdad de condiciones son clave en el avance hacia la igualdad de oportunidades. También son ejemplo los programas de apoyo en el ámbito de los servicios sociales, la educación, la salud y la vivienda orientados a grupos de mujeres más vulnerables.

Finalmente, los mecanismos de seguimiento y evaluación de resultados del Plan garantizan que las desigualdades por razón de género sean tenidas en cuenta. El sistema de indicadores de seguimiento y evaluación de resultados diseñado, no sólo desagrega siempre por sexo los datos, sino que además incluye indicadores sensibles al género, como por ejemplo, las razones de abandono del mercado de trabajo o de la inactividad, la composición de las familias, la edad, el nivel de formación, etc.

En el Plan se incluye un bloque de actuaciones específicamente dirigidas a la atención de los grupos de población especialmente vulnerables y que precisan de una intervención más concreta e inherente a su propia naturaleza y también a algunas situaciones que pueden aumentar su riesgo de vulnerabilidad, uno de esos grupos es el de “Mujeres víctima de violencia de género”.

Por su parte, las mujeres con discapacidad son un colectivo muy diverso, ya que además de los diferentes tipos y grados de discapacidad, atraviesa todo el ciclo vital –desde niñas a mujeres mayores- todas las clases sociales y las diferentes identidades culturales de nuestro país. Suponen más de dos millones de mujeres, que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad y muchas de ellas en riesgo de exclusión social, aunque todas comparten la posibilidad de padecer rechazo social, lo que produce graves lesiones en su autoestima. De ellas, alrededor de medio millón viven recluidas en sus domicilios sin apenas poder de decisión ni participación en los ámbitos laboral o público, ni posibilidad de llevar una vida autónoma, con carencias de carácter asistencial, agravadas por la edad avanzada y por asumir casi en exclusiva la función de cuidadoras de sus progenitores. Comparten con todas las mujeres las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral.

En el Plan de Acción de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2014-2020, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros el 12 de septiembre de 2014, se constata que existen diferencias considerables entre mujeres y hombres con discapacidad, ya que aquellas tienen niveles más bajos de formación, menores tasas de actividad y empleo. Evitar las situaciones de desigualdad hace necesaria la aplicación de acciones concretas para eliminar estos desequilibrios sociales.

En concreto, las estadísticas de empleo muestran que las personas con discapacidad, especialmente las mujeres y aquéllas que presentan una discapacidad severa, tienen bajas tasas de actividad y niveles muy bajos de empleo. En 2013, el 37,4% de las personas con discapacidad legalmente reconocida eran activas; esta tasa de actividad era casi 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad (77,2%). Al igual que en la población sin discapacidad, el porcentaje de mujeres con discapacidad que trabajan (34,3%) es menor que la de los hombres (39,9%).

Por estos motivos, la inclusión laboral, en particular entre las mujeres con discapacidad, se convierte en un objetivo prioritario, porque está reconocido que la realización de una actividad laboral es el mejor método de inclusión social.

La asociación de medidas antidiscriminatorias y acciones positivas deben promover la garantía de la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo entre personas con discapacidad y el resto de la población, pero también entre mujeres y hombres con discapacidad, así como la orientación, la formación, la asistencia personal y el apoyo profesional han de ayudar a identificar las actividades en las que las personas con discapacidad pueden encontrar empleo.

Es destacable la convocatoria de subvenciones dirigida a entidades sin ánimo de lucro. En la convocatoria de subvenciones se tiene en cuenta la perspectiva de género en un doble sentido. Por una parte, desde un enfoque integral, se establecen como prioridades aquellas actuaciones que inciden en las causas estructurales de las desigualdades entre mujeres y hombres. Y, por otra, se incorpora el carácter transversal de la perspectiva de género, incluyendo actuaciones en todos los colectivos.

En el ámbito de la discapacidad, las metas a conseguir son las siguientes:

- Incrementar los proyectos para mujeres con discapacidad (acciones positivas), en los programas que se subvencionan (proyectos de ONG y CCAA) como criterio prioritario de selección.
- Incorporar el género y la discapacidad en la actividad cotidiana de profesionales que trabajan en los servicios públicos y en ONG del sector y otros, a través de cursos y jornadas para la sensibilización y formación en discapacidad y género.
- Incorporar en los proyectos de cooperación internacional el género y la discapacidad como criterio de actuación.
- Exigir todos los datos desagregados por sexos con análisis de género en los proyectos e investigaciones que se promuevan.
- Introducir la perspectiva de la discapacidad con análisis de género en los informes preceptivos de impacto de las normas.
- Incorporar la perspectiva de género en los proyectos y actuaciones que se promuevan en colaboración con otros Centros Directivos de la Administración General del Estado para promover la autonomía de las personas con discapacidad.
- Llevar a cabo medidas de acción positiva para fomentar la incorporación al mercado laboral de las mujeres discapacitadas y aquellas con múltiple discriminación.

La Dirección General de Coordinación de Políticas de Apoyo a la Discapacidad, dependiente del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ha iniciado, en 2015, la elaboración de un estudio sobre "Situación de las mujeres y niños y niñas con discapacidad", de cara a elaborar un Plan Especial contra la discriminación múltiple en los ámbitos de la política de género y la infancia.

2.7. INSTRUMENTOS PARA INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS DISTINTAS POLÍTICAS Y ACCIONES DEL GOBIERNO.

a) Contexto y Diagnóstico

La *Ley 3/2007, de 22 de marzo*, en su propia exposición de motivos, y a lo largo del articulado, contempla la necesaria integración y aplicación transversal del principio de igualdad de trato y oportunidades en las distintas políticas y acciones del Gobierno y los poderes públicos, como una "*seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio*" y "*principio fundamental*" de la Ley. Así el *artículo 14.2* lo incluye como criterio general de actuación de los poderes públicos, estableciendo el *artículo 15* que informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos y las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

A su vez, esta dimensión transversal de la igualdad está presente a lo largo de todo el articulado de la Ley ya sea señalando de forma expresa que el principio de igualdad de trato y de oportunidades debe incluirse en distintos ámbitos y políticas, ya sea a través de instrumentos para lograr la aplicación a esa dimensión transversal de la igualdad como son, entre otros, los informes de impacto de género, estadísticas y estudios, formación, contratación y subvenciones públicas.

A esto habría que añadir las distintas actuaciones específicamente dirigidas a promover y reforzar la transversalidad del principio de igualdad de trato y oportunidades a través de proyectos concretos, redes u otras iniciativas.

b) Actuaciones más destacadas 2012-2013

- ***Informes de impacto de género de proyectos normativos y presupuestos públicos***

Los informes de impacto de género constituyen un elemento fundamental para la incorporación transversal del principio de igualdad en el conjunto de políticas y acciones públicas, y pueden enmarcarse en lo que se denomina "*evaluación de políticas públicas con perspectiva de género*".

Así lo recoge el *artículo 15* de *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, al señalar que las Administraciones públicas integrarán, de forma activa, el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Por su parte, los informes de impacto de género vienen regulados en el *artículo 19* de esa misma Ley, que amplía lo previsto en la *Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas*, y señala que el gobierno desarrollará reglamentariamente dicha *Ley 30/2003, de 13 de octubre*. A tal efecto, se dictó el *Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo*. El informe de impacto por razón de género forma parte de esa memoria, y en él se deben analizar y valorar los resultados que se puedan seguir de la aprobación del proyecto desde la perspectiva de la eliminación de desigualdades y de su contribución a la consecución de los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, a partir de los indicadores de situación de partida, de previsión de resultados y de previsión de impacto recogidos en la *Guía Metodológica*, aprobada por el Consejo de Ministros el 11 de diciembre de 2009.

Los distintos departamentos ministeriales realizan los informes de impacto de género, generalmente, con el apoyo y asesoramiento de las Unidades de Igualdad y las Secretarías Generales Técnicas.

Pese a que los proyectos normativos se acompañan, de los informes de impacto por razón de género, mediante el análisis realizado en 2013 para la elaboración del nuevo PEIO 2014-2016, se identificó la conveniencia de estudiar cómo mejorar la calidad de dichos informes así como su accesibilidad. Medidas éstas que han sido incorporadas en el citado Plan.

Por otro lado, en relación los ***Informes de impacto de género de los Presupuestos Generales del Estado***¹³³, la *disposición adicional segunda* del *Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio*, dispone que anualmente, la Orden del Ministerio de Economía y Hacienda por la que se dictan normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado, incluirá las oportunas instrucciones para la evaluación del impacto de género.

En relación con el período cubierto por este informe, esto se produjo a través de la ***Orden HAP/1294/2012, de 14 de junio*** y de la ***Orden HAP/981/2013, de 31 de mayo, por las que se dictaban las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado*** para los años 2013 y 2014, respectivamente.

Ambas Órdenes ministeriales establecen que: *“Los departamentos ministeriales remitirán a la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos un informe analizando el impacto de género de sus programas de gasto, en los términos que se establezcan al efecto por la citada Secretaría de Estado.*

Dichos informes constituirán la base para la formulación por parte de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos del Informe de Impacto de Género, a cuyos efectos se constituirá un grupo de trabajo integrado por representantes del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos y de la Dirección General de Presupuestos para conformar la redacción final del Informe del Impacto de Género que acompañará al anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado”.

¹³³ Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos. Informe de impacto de género, desde <http://www.sepg.pap.minhap.gob.es/sitios/sepg/es-ES/Presupuestos/Documentacion/Paginas/InformeImpactoGenero.aspx>

Durante los dos años analizados, se ha continuado con el proceso de perfeccionamiento y mejora de los informes de impacto de género que acompañan a los Presupuestos Generales del Estado, fundamentalmente a través de tres elementos de gran importancia:

1. Consolidación y refuerzo del papel del Grupo de Trabajo formado por representantes de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos y Dirección General de Presupuestos, como órgano encargado de pilotar, coordinar y elaborar, en última instancia, el informe y todo el proceso de recogida de información.
2. Mayor colaboración con los distintos departamentos ministeriales que, a través de sus Unidades de Igualdad y sus Oficinas presupuestarias, han participado en el proceso.
3. Desarrollo y perfeccionamiento de una metodología que ha permitido obtener resultados mucho más homogéneos que en años anteriores.

La experiencia acumulada en estos dos ejercicios sirve de base para abordar el siguiente paso, en un proceso en constante desarrollo, cuyo último objetivo es conocer, con el mayor grado de detalle posible, cómo los distintos programas presupuestarios pueden contribuir (y en qué medida lo hacen) al cumplimiento de los objetivos que, previamente, se han definido en materia de igualdad de oportunidades.

En el año 2012, en relación con el proyecto de Presupuestos 2013, de un total de 210 programas de gasto gestionados por los distintos departamentos ministeriales, se analizaron los 107 considerados susceptibles de tener algún tipo de impacto de género. En 2013, en relación con el proyecto de Presupuestos 2014, se analizaron 94 de un total de 207 programas de gasto.

Para ello, previamente, cada Centro directivo encargado de la gestión de un programa identifica los objetivos generales del mismo y su posible vinculación con los objetivos específicos que, en materia de igualdad, puedan derivarse de los diversos instrumentos normativos y de planificación existentes en esta materia y, de manera particular, en los Planes Estratégicos de Igualdad. Las oficinas presupuestarias y las unidades de igualdad de los distintos departamentos ministeriales, conjuntamente con los centros gestores, y a partir del trabajo anterior, elaboran una relación de los posibles programas con impacto de género susceptibles de ser analizados.

En cuanto a la **formación para la elaboración de los informes de impacto de género**, algunos ministerios, como el de Empleo y Seguridad Social, han desarrollado cursos completos o módulos específicos, dentro de su Plan de Formación, sobre materias vinculadas con la elaboración de este tipo de informes. Además, prácticamente todos los Ministerios han incluido en sus planes de formación, materias vinculadas con la igualdad de oportunidades.

Así mismo, hay que hacer mención al Programa PROGRESS, un **“Proyecto de formación de empleados públicos para la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación en el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas”**, desarrollado por el

Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), en colaboración con la Dirección General de Igualdad de Oportunidades, y que cuenta con el apoyo financiero de la Comisión Europea. Este proyecto tenía como objetivo principal el diseño de una formación integral sobre *mainstreaming* en igualdad de trato, no discriminación y gestión de la diversidad dirigida a las personas responsables del diseño y ejecución de políticas públicas, desarrollo legislativo y programación de las distintas administraciones públicas españolas. El periodo de ejecución del proyecto se inició en mayo de 2013 y contó con la colaboración, en calidad de socios del proyecto, de otros organismos como la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), el Instituto de la Mujer, así como algunas entidades sociales, lo que garantizó que se integraran diferentes perspectivas y experiencias (la visión desde lo local, la perspectiva de género aportada por la trayectoria formativa del Instituto de la Mujer, la experiencia del INAP como centro de referencia en formación del funcionariado y la perspectiva de las asociaciones en su trabajo con los colectivos vulnerables).

La elaboración de un Informe de identificación y diagnóstico de las necesidades formativas de las personas destinatarias del proyecto constituyó una de las fases previas del mismo que contribuyó a la detección de las principales lagunas y problemas existentes en la formación para la aplicación de la transversalidad del principio de igualdad y no discriminación en el diseño, ejecución y evaluación de políticas dentro del sector público.

Con objeto de mejorar los conocimientos de estos profesionales y que pudieran integrarlos en su práctica profesional, se llevaron a cabo las siguientes actividades en 2013:

- *Seminario de buenas prácticas* destinado al intercambio de experiencias relevantes en el ámbito de la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación en las políticas impulsadas y gestionadas por las administraciones públicas, tanto nacionales como de otros Estados miembros de la Unión Europea.
- *Diseño de un plan de formación*, destinado inicialmente a aquellas personas de nivel directivo y predirectivo con responsabilidades en el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas en los distintos ámbitos territoriales y niveles de gobierno. Se desarrolló una estructura del curso en cinco módulos acompañada de una programación de los contenidos, incluyendo número y duración de las actividades, metodología para cada una de ellas, recursos didácticos, distribución temporal a lo largo de las sesiones, perfil de los docentes e infraestructura y otros medios necesarios.
- *Celebración de seminarios técnicos* para contrastar y validar los contenidos del Plan de formación y los instrumentos formativos que se estaban diseñando con los diferentes actores implicados: personas técnicas de la empresa consultora encargada del diseño del Plan de formación y del Manual básico, personas expertas en igualdad y en metodología de la formación, responsables de las distintas áreas de actuación administrativa y representantes de movimientos asociativos.
- *Elaboración de un Manual para la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación*¹³⁴ en el ciclo de elaboración y gestión de políticas públicas que pudiera servir de apoyo en la realización de las actividades formativas.

¹³⁴ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (201-). Manual para la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación, desde

- **Estadísticas y Estudios**

De acuerdo con lo dispuesto en el *artículo 20* de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de febrero*, los poderes públicos en la elaboración de sus estudios y estadísticas deberán incluir la perspectiva de género, haciendo de esa manera efectivas las disposiciones contenidas en la Ley.

Entre las obligaciones previstas en dicho *artículo 20* se encuentra la de incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo. Asimismo deberán establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

- En relación con la **adecuación de estadísticas**:

El actual **Plan Estadístico Nacional 2013-2016**, aprobado mediante *Real Decreto 1658/2012, de 7 de diciembre*¹³⁵, prevé continuar, según se señala en el informe de impacto por razón de género de la Memoria del Análisis de Impacto Normativo del Real Decreto que aprueba el Plan Estadístico, con la difusión de resultados desagregados por sexo en 134 estadísticas con información sobre personas físicas así como iniciar la elaboración de 13 estadísticas que ampliarán el conocimiento de diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en distintos ámbitos. Asimismo, entre las recomendaciones incluidas en el informe de impacto por razón de género, se señala que en la ejecución del mismo *“(...) la perspectiva de género no debería consistir sólo en desagregar todas las tablas ya existentes por sexo, sino que, con el objetivo de desarrollar indicadores cada vez más específicos, capaces de ayudar a valorar realidades que, actualmente, se muestran todavía ocultas o de difícil acceso, se deberían “repensar” las estadísticas existentes, para ver si, de una forma sencilla, sin añadir nada, simplemente atendiendo a los posibles cruces que permiten los microdatos, se podría obtener información pertinente, actualmente no contemplada, que permitiera, por encima de la mera descripción, mayor precisión en la evaluación.”*

Respecto al banco de datos **“Mujeres en cifras”**, el Instituto de la Mujer actualiza con carácter permanente los más de 270 cuadros de datos relevantes que se pueden consultar

Castellano:

http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/noDiscriminacion/documentos/Manual_cast_invertir_igualdad.pdf

Inglés:

http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/noDiscriminacion/documentos/Manual_ingles_invertir_igualdad.pdf

¹³⁵Ministerio de Economía y Competitividad. Real Decreto 1658/2012, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Plan Estadístico Nacional 2013-2016, desde <http://www.boe.es/boe/dias/2012/12/08/pdfs/BOE-A-2012-14907.pdf>

en su página Web¹³⁶, referidos a información estadística sobre demografía; familia y hogares; educación; ciencia y tecnología; empleo y prestaciones sociales; conciliación; salud; poder y toma de decisiones; reconocimiento social; violencia y vulnerabilidad y múltiple discriminación. El Instituto de la Mujer recopila esa información estadística, utilizando fuentes procedentes fundamentalmente del Instituto Nacional de Estadística y también, en función del organismo responsable de cada operación estadística, de otras fuentes de datos, entre las que cabe señalar, las del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, Ministerio del Interior, Ministerio de Justicia o el Consejo General del Poder Judicial.

Asimismo, desde el año 2013 el Instituto de la Mujer elabora la publicación electrónica "**Mujeres en cifras. Boletín estadístico**"¹³⁷, que ha sido incluida en el Inventario de Operaciones Estadísticas. En ese año 2013, se elaboraron boletines monográficos sobre cuestiones tales como "población", "nupcialidad", "usos del tiempo", "salud", "conciliación" o "cargos electos en el Congreso y Senado".

A su vez, el Instituto Nacional de Estadística en colaboración con el Instituto de la Mujer elabora la publicación *online* "**Mujeres y hombres en España**"¹³⁸ que ofrece, desde una perspectiva de género, una síntesis de los indicadores más relevantes en los ámbitos social y económico, posibilitando un mejor conocimiento de las diferencias en la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Esta publicación tiene carácter divulgativo y se estructura en las siguientes áreas de preocupación social: Población y familia; Educación; Empleo; Renta; Salud; Delito y violencia; y Poder y toma de decisiones. La mayor parte de los indicadores son de ámbito nacional aunque también, para algunos, se proporciona información de la situación de España en el entorno europeo.

A partir del año 2012, la actualización de esta publicación no se realiza en conjunto en una fecha determinada, como ocurría hasta ese momento, sino que se procede a la actualización individualizada de cada uno de los capítulos, a medida que se dispone de la publicación de las correspondientes fuentes de información. Esta actualización permanente hace de esta publicación un instrumento de referencia oficial para un diagnóstico veraz, actualizado y completo de la situación de mujeres y hombres en nuestro país. Asimismo, desde el año 2012 se utiliza como base del diagnóstico incluido en los informes de impacto de género de los proyectos de ley de presupuestos generales del Estado, y se ha usado como fuente de datos para la elaboración del presente informe.

En lo referente a la adecuación de las estadísticas, no hay que dejar de hacer mención a la colaboración de España, a través de su participación en el grupo de trabajo del Instituto

¹³⁶ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades. Mujeres en cifras, desde <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/portada/home.htm>

¹³⁷ Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades. Boletín estadístico, desde <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/boletinEstadistico/home.htm>

¹³⁸ Instituto Nacional de Estadística-INE. Mujeres y Hombres en España, desde http://www.ine.es/ss/Satellite?c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&L=es_ES&p=1254735110672¶m1=PYSDetalleGratis. También puede encontrarse y descargarse, en versión .pdf, la serie de informes anuales, desde 2006 hasta 2013.

Europeo de Género (*European Institute for Gender Equality-EIGE*), en la elaboración del **Índice Europeo de Igualdad de Género**¹³⁹, presentado en Bruselas el 13 de Junio de 2013 y actualizado cada dos años.

El Índice Europeo de Igualdad de Género es un índice sintético elaborado a partir de las puntuaciones obtenidas por cada uno de los Estados Miembros, basándose en datos de seis áreas: *trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud*. A su vez, cada área está integrada por dos sub-áreas cuyo valor depende de uno o más indicadores que muestran la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en cada Estado de la Unión Europea. La escala va del 1 (absoluta desigualdad entre mujeres y hombres) al 100 (igualdad plena).

En 2013, con datos homogéneos relativos a 2010, España ocupaba la décima posición de los veintisiete países de la Unión Europea (aún no se había incorporado Croacia), con una puntuación de 54.0 (sobre 100), idéntica a la media para el conjunto de los países comunitarios.

- En lo relativo a la **adecuación de los estudios**, numerosos departamentos ministeriales incluyen la perspectiva de género en todas o en parte de las investigaciones que forman parte de sus planes anuales de estudios, al tiempo que se ha incrementado el número de investigaciones que de forma específica analizan diversas realidades vinculadas con el género y con la situación de las mujeres en los ámbitos social, educativo o económico. Cabe destacar la labor desarrollada por el Instituto de Estudios Fiscales¹⁴⁰ quien, entre 2012 y 2013, ha desplegado una extensa actividad dedicada a la mejora del conocimiento de la realidad económica y financiera con una perspectiva de género, a través de la elaboración de proyectos de investigación, publicación de artículos en revistas y participación en ponencias.

El Instituto de la Mujer por su parte, en el marco de su Programa Editorial anual, ha editado 76 títulos entre los años 2012 y 2013, en distintos soportes, con el objetivo promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres y sensibilizar a la sociedad sobre la situación social, problemática y alternativas de las mujeres. Asimismo ha distribuido 286.411 ejemplares de distintos títulos de publicaciones relacionadas con las mujeres y la igualdad de oportunidades, entre distintas entidades públicas y privadas con las que el colabora en difundir la imagen, situación y necesidades de las mujeres, promoviendo la igualdad de oportunidades

Hay que señalar también que el Instituto de la Mujer ha concedido subvenciones, de carácter plurianual,¹⁴¹ a personas investigadoras de diversas entidades para la realización de investigaciones relacionadas con los estudios de las mujeres y del género, así como para impulsar la investigación aplicada en la materia.

¹³⁹European Institute for gender equality (EIGE). Gender equality index, desde <http://eige.europa.eu/content/gender-equality-index#>

¹⁴⁰Instituto de Estudios Fiscales. Investigación, desde <http://www.ief.es/investigacion/temas.aspx>.

¹⁴¹Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Resolución de 19 de diciembre de 2012, del Instituto de la Mujer, por la que se publican las subvenciones concedidas a la realización de investigaciones relacionadas con los estudios de las mujeres y del género, para el año 2012.

- **Contratación y subvenciones públicas**

Cabe hacer referencia a la **Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de julio de 2012 de la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo, Sección 7ª, recurso 5377/2009**, por la que se declaran válidas las medidas que favorecen laboralmente a la mujer en la aplicación de criterios objetivos que deben decidir la adjudicación, siempre que las proposiciones licitadoras iguallen en sus términos a las más ventajosas, una vez advertida la igualdad en esos criterios y como preferencia para decidir el empate producido.

De acuerdo con señalado en la sentencia, para hacer efectivo el principio de transversalidad previsto en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de febrero*, al ámbito de la contratación, es necesario que la igualdad de hombres y mujeres pueda ser perseguida a través de todos los instrumentos jurídicos que la legislación de contratos regula. Por tanto no se puede sostener que la aplicación de las políticas de igualdad de hombres y mujeres sólo es posible en la fase de ejecución y a través del instrumento jurídico de las condiciones especiales de ejecución del contrato.

Además la sentencia señala que, haciendo una lectura conjunta de los artículos 33 y 34, el artículo 33 tiene carácter básico, aplicable a todas las Administraciones públicas, mientras que el artículo 34 sólo es aplicable a los "Contratos de la Administración General del Estado". Resultaría contradictorio admitir que en el caso del artículo 33, las Administraciones públicas tendrían limitada la posibilidad de aplicar las medidas de igualdad tan sólo a que las establecieran como medidas de ejecución del contrato, permitiendo sin embargo al Estado establecerlas también como criterio de preferencia para decidir la ejecución entre proposiciones iguales desde criterios objetivos. La forma de eludir esta contradicción, considerada inadmisibles en la sentencia, es interpretar que la aplicación de medidas de igualdad como condición de ejecución es una de las posibilidades existentes para la implantación de tales medidas y no la única; y que cuando se opte por dicha posibilidad habrá de hacerse de acuerdo con lo que dispone la legislación de contratos del sector público en lo relativo a los requisitos para su establecimiento (como es su indicación en el anuncio de licitación) y al régimen de su incumplimiento.

- **Otras actuaciones para promover o reforzar la transversalidad del principio de igualdad de trato y oportunidades**

- **Proyecto "Reforzando las políticas de empleo y reactivación económica con enfoque de género"**, desarrollado entre enero de 2011 y junio de 2012 en el marco del Programa PROGRESS (Mejora del *Mainstreaming* de Género en las Políticas y Programas Nacionales de la Comisión Europea), mediante el que se llevaron a cabo un conjunto de acciones para mejorar la transversalidad y operativizar el enfoque de género en el diseño y evaluación de las políticas públicas de empleo y reactivación económica, teniendo especialmente en cuenta a mujeres susceptibles de discriminación múltiple. Para ello se constituyó un grupo de trabajo con representantes de las Administraciones Públicas, universidades, organizaciones sindicales y empresariales y organizaciones de mujeres, que a través de reuniones, talleres, foros, seminarios, etc., participaron activamente en el análisis de las políticas públicas y en la elaboración de herramientas para facilitar su diseño y evaluación.

En el marco del Proyecto se publicó un informe de situación inicial, se elaboró una guía para la medición de impactos de las políticas públicas en versión bilingüe (ES/EN) y una herramienta virtual de simulación de impactos de las políticas públicas, así como un informe de recomendaciones¹⁴². Además, 108 personas relacionadas con el diseño, implantación y evaluación de políticas públicas de ámbito nacional, autonómico y local participaron en acciones formativas relacionadas con el uso de la Guía y de la herramienta virtual. El proyecto finalizó con la Conferencia final “Mujeres en 2020. Una pieza estratégica para el Empleo en Europea” celebrada en Madrid el 7 de junio de 2012.

- **Red Europea de Mainstreaming de Género de la Comisión Europea**, que se constituyó en el 2010, y en la que participa el Instituto de la Mujer. Está dedicada a la integración de la perspectiva de género en la gestión y en las actuaciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo (FSE), en relación directa con los objetivos de la *Estrategia UE-2020*. El Instituto participa en su Comité de Pilotaje y en los grupos de trabajo de cooperación y transferencia de buenas prácticas en el campo específico del *mainstreaming* de género, así como en acciones específicas dirigidas a mujeres y hombres en su diversidad, y la validación de herramientas de trabajo, tanto a nivel de Programas Operativos como de Proyectos cofinanciados.

d) Actuaciones 2014. Avances 2015

El **Eje 7 del PEIO 2014-2016** está específicamente diseñado para integrar, a través de diversos instrumentos, las distintas políticas y acciones del Gobierno en materia de igualdad. Para ello resultan imprescindibles herramientas como la generación de conocimiento; las estadísticas e investigaciones; la formación y la sensibilización; la evaluación de impacto normativo y de la presupuestación con perspectiva de género; o la optimización de los cometidos de los Observatorios y las Unidades de Igualdad, entre otras.

En dicho marco pueden situarse las actuaciones siguientes:

- En ejecución del Programa Editorial, que se aprueba anualmente, **el IMIO ha editado 64 títulos en 2014** y se han distribuido 62.931 ejemplares de publicaciones relacionadas con las mujeres y la igualdad de oportunidades, entre distintas entidades públicas y privadas con las que el IMIO colabora en difundir la imagen, situación y necesidades de las mujeres. En 2015 se continúa con la edición y la distribución de publicaciones que sirven de apoyo a los distintos programas gestionados por el Organismo.
- El Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, en colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y con el resto de Departamentos Ministeriales ha abordado un decidido impulso de **los informes de impacto que han de acompañar a los Presupuestos Generales del Estado**, a efecto de contribuir al desarrollo del objetivo 7.5 del PEIO 2014-2016, en el que se persigue la mejora de la evaluación de impacto normativo y de la presupuestación con perspectiva de género.

¹⁴² Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Estudios y Monografías. Documentos disponibles desde <http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/monograficos/home.htm>

- El Ministerio del Interior ha abordado la **creación de un recurso web en la Escuela Virtual** del Departamento en materia de igualdad en la que, entre otras cosas, se incluyen secciones didácticas dedicadas a la elaboración de informes de impacto de género dirigidas, especialmente, al colectivo encargado de la realización de proyectos normativos dentro del departamento, Una iniciativa novedosa que se enmarca en lo estipulado en la medida 215 del PEIO.
- El Ministerio de Industria, Energía y Turismo ha desarrollado, en 2014, un curso sobre la **“Contratación socialmente responsable en las Administraciones Públicas”** y otro sobre **“Orientaciones básicas sobre el procedimiento de elaboración normativa con impacto de género positivo”**.
- En el primer semestre de 2015, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad impartió el curso **“Elaboración de disposiciones de carácter general en la Administración General del Estado”**. Este curso dedicó una atención especial al análisis de impacto de género de las normas y a su plasmación en la Memoria del análisis de impacto normativo que necesariamente ha de acompañarlas.
- En el ámbito estadístico, el Centro de Investigaciones Sociológicas ha procedido a cargar en su página web **los microdatos de la Macroencuesta de Violencia**, para poder así difundirlos y darles mayor utilidad pública.
- El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades está iniciando un estudio sobre los **“informes de impacto de género que acompañan a los proyectos normativos y planes de especial relevancia”**, para conocer cuál es el grado de aplicación real de la normativa en esta materia y, sobre todo, conocer las posibles carencias que puedan presentar dichos informes.

2.8. SERVICIOS DE ASESORAMIENTO DEL IMIO

El Instituto de la Mujer, tras la modificación introducida por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en su Ley de creación, tiene encomendadas, entre otras funciones, la prestación de asistencia a las víctimas de discriminación para que tramiten sus reclamaciones por discriminación, de conformidad con la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres, en asuntos de empleo y ocupación.

En este sentido, el IMIO proporciona información especializada sobre problemas concretos en el ejercicio del derecho a la no discriminación por razón de sexo y el derecho a la igualdad de trato y oportunidades, que requieren una respuesta jurídica individualizada. Así mismo, asiste a quienes solicitan información mediante el Servicio gratuito de atención telefónica, por carta o por correo electrónico. Se ofrece información de carácter general sobre los derechos de las mujeres, se reciben y canalizan las denuncias por discriminación por razón de sexo en el ámbito administrativo. Además, se facilita información sobre los recursos

disponibles para las mujeres tanto en el ámbito estatal, autonómico y local; sobre programas y servicios del Instituto, denuncias de publicidad sexista.

El asesoramiento ofrecido por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades durante los años 2012 y 2013 ha experimentado un aumento superior al 50% en relación con el ofrecido en el año 2011. En el año 2012 se han contestado 761 consultas y en el 2013 han sido 763, cuando en el año 2011 fueron 496 consultas. Dentro de dicho asesoramiento se incluye la canalización de las denuncias y quejas formuladas por mujeres por discriminación por razón de sexo.

Las consultas más solicitadas son las relativas al derecho de familia, que versan sobre separación o divorcio. En este ámbito se ha producido un incremento que supera el 100%, dado que el año 2011 se atendieron 110 y en los años 2012 y 2013 se atendieron 252 y 238 respectivamente.

En el ámbito del empleo privado general, las consultas realizadas han versado principalmente en las condiciones de trabajo, habiéndose producido un incremento también del 100%. Así, en el año 2011 se atendieron 52, en el año 2012 fueron 99 y en el año 2013 ascendieron a 105.

Destacan, por haber experimentado un incremento del 300% desde el año 2011 al año 2012, el número de consultas atendidas en materia de corresponsabilidad en el empleo privado relativas a reducción de jornada por guarda legal, lactancia, excedencia y maternidad. Así, en el año 2011 se contestaron 71, cuando en el año 2012 fueron 218 y en el año 2013 se alcanzaron las 120 consultas.

Durante el año 2014, el asesoramiento en cuestiones de discriminación por razón de sexo ofrecido por el IMIO se ha visto incrementado en un 56% respecto al año 2013; se han contestado a 1173 consultas.

Destacan por número de consultas atendidas las relativas a derecho de familia (372), sobre todo las relativas a información sobre separación y divorcio y uniones de hecho; en materia de corresponsabilidad empleo privado (260), destacando las cuestiones relacionadas con la reducción de jornada por guarda legal, la lactancia y la excedencia.

En cuanto a las realizadas en materia de empleo privado (109) han versado principalmente sobre condiciones de trabajo y despido, al igual que en el año 2013.

Por último, durante el primer semestre de 2015, 614 ha sido el número de solicitudes informativas atendidas por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, de las cuales 175, el grupo más numeroso, corresponde a derecho de familia, destacando en casi la mitad las relativas a separación y divorcio, 126 versaron sobre corresponsabilidad en el empleo privado, siendo las más numerosas en este caso las relativas a reducción de jornada.

3. ORGANIZACIÓN Y COORDINACIÓN INSTITUCIONAL

3.1. Organización de la Secretaría de Estado Servicios Sociales e Igualdad

Con el inicio de la X Legislatura, las políticas de igualdad se integraron en la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad perteneciente al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI). Conforme a lo dispuesto en el *Real Decreto 200/2012, de 23 de enero*, de desarrollo de su estructura orgánica básica, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad dependían, entre otros, la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, a través de la cual el Instituto de la Mujer se adscribía al MSSSI, y la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género como órganos directivos directamente relacionados con las políticas de igualdad de género¹⁴³.

La Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, es el órgano superior al que corresponde desempeñar, bajo la autoridad de la persona titular del Ministerio, entre otras funciones, las de proponer y desarrollar las políticas del Gobierno en materia de igualdad, de prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación o identidad sexual, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y de erradicación de las distintas formas de violencia de género. Asimismo, le corresponde la propuesta, elaboración y desarrollo de las normas, actuaciones y medidas dirigidas tanto a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades, especialmente entre mujeres y hombres, y el fomento de la participación social, política y económica de las mujeres.

Posteriormente, Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa, con el objetivo de alcanzar esta racionalización y de evitar duplicidades entre organismos administrativos, acuerda la integración de las competencias de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades dentro de los cometidos y estructura del Instituto de la Mujer, que, tal y como establece el artículo 17 de la citada Ley, pasa a denominarse Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Igualmente, se suprime el Consejo Rector del Instituto de la Mujer, ya que, tras la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y sus disposiciones organizativas de desarrollo, deja de tener sentido como órgano de coordinación ministerial en las políticas de igualdad, una vez creada la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.

3.2. Comisión Delegada del Gobierno para la Política de Igualdad.

La Comisión Delegada del Gobierno para la Política de Igualdad, órgano colegiado del Gobierno, regulada actualmente mediante *Real Decreto 1886/2011, de 30 de diciembre*, está presidida por la Vicepresidenta del Gobierno y Ministra de la Presidencia e integrada también

¹⁴³ Mediante Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa, las competencias de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades se han integrado dentro de los cometidos y estructura del Instituto de la Mujer dando lugar al nuevo "Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades" (IMIO). Con esta integración se reagrupa en un solo Organismo el conjunto de políticas de igualdad que ya realizaba el Instituto de la Mujer.

por los Ministros de Justicia, de Hacienda y Administraciones Públicas, del Interior, de Educación, Cultura y Deporte, de Empleo y Seguridad Social, y de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad así como por el Director del Gabinete de la Presidencia del Gobierno y los Secretarios de Estado de Presupuestos y Gastos, de Administraciones Públicas, de Seguridad, de Empleo, de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información, de Relaciones de las Cortes, de Investigación, Desarrollo e Innovación y de Servicios Sociales e Igualdad.

Esta Comisión Delegada tiene una importante labor de impulso político, apoyando y coordinando las cuestiones de carácter general que tengan relación con varios de los Departamentos Ministeriales para asegurar la plena integración del principio de igualdad de trato y oportunidades.

En ese sentido es necesario destacar, en el período cubierto por el informe, el fundamental impulso que dio la Comisión Delegada, entre otros asuntos, al proceso de elaboración del Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades 2014-2016, a la culminación de la Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia sobre las Mujeres, a la aprobación de la Instrucción Conjunta de los Ministerios de Justicia, del Interior, de Hacienda y Administraciones Públicas, de Empleo y Seguridad Social y de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, sobre el funcionamiento de las Unidades de Coordinación y de Violencia sobre la Mujer de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno y Direcciones Insulares, que constituyen la Red Nacional de Unidades de Violencia sobre la Mujer, al Plan especial para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y contra la discriminación salarial y a la participación de las mujeres en los Consejos de Administración de las empresas públicas.

3.3. Comisión Interministerial de Igualdad.

La Comisión Interministerial de Igualdad, regulada por el *Real Decreto 1370/2007, de 19 de octubre*, es un órgano colegiado, presidido por la Ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, cuya finalidad es supervisar la integración, de forma activa, del principio de igualdad de trato y oportunidades en la actuación de la Administración General del Estado, así como la coordinación de los distintos departamentos ministeriales en relación con las políticas y medidas por ellos adoptadas, en materia de igualdad de mujeres y hombres. La cooperación interministerial en el período de referencia se ha llevado a cabo bilateralmente con cada Departamento Ministerial en función de las materias.

3.4. Unidades de Igualdad.

Las Unidades de Igualdad, previstas en el *artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, constituyen un instrumento organizativo clave para asegurar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Su función esencial es la de permitir la incorporación transversal del principio de igualdad de oportunidades a las políticas públicas en el ámbito sectorial respectivo, en ese sentido actúan como punto focal, interlocutor directo, y órgano de referencia en relación con la coordinación general que en esta materia desarrolla el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. También entra dentro de su ámbito de actividad la recopilación de información, la sistematización de información de base estadística relacionada con género en

su ámbito sectorial, así como la divulgación de materiales, instrumentos, y sistemas de trabajo.

En la presente legislatura han reforzado su actividad teniendo una implicación muy activa en la configuración de planes, programas e instrumentos relacionados con la igualdad de oportunidades

En el período de objeto de este informe cabe destacar el trabajo realizado por las Unidades de Igualdad en las tareas de seguimiento del *"I Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos"*, aprobado en Consejo de Ministros el 28 de enero de 2011, y al que se hace mención en el apartado 2.1.2 del presente informe. Los datos facilitados por las Unidades de Igualdad han servido de base a la elaboración del informe de seguimiento del Plan mencionado. Asimismo, las Unidades de Igualdad prestan su apoyo a los distintos Departamentos Ministeriales para la elaboración del informe de impacto de género de los Presupuestos Generales del Estado y han colaborado activamente en la elaboración del PEIO 2014-2016.

El Instituto de la Mujer ha venido trabajando con las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado en un programa de acompañamiento, coordinación y capacitación. La labor del Instituto de la Mujer se ha centrado principalmente en un proceso de capacitación inicial dirigido a las personas designadas como responsables de las Unidades de Igualdad de los diferentes Ministerios de la Administración General del Estado. Además, se han mantenido reuniones de acompañamiento y asesoramiento, tanto presenciales como a través de la plataforma *on-line* habilitada de manera específica para mejorar la coordinación y la comunicación, cuyo acceso se realiza a través de la web del Instituto de la Mujer.

3.5. Colaboración entre Administraciones Públicas.

Por lo que se refiere a la ***colaboración entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas*** hay que mencionar la ***Conferencia Sectorial de Igualdad***, que tiene como objetivo mantener la cooperación entre el Estado y las Comunidades Autónomas para todos los asuntos comunes en materia de igualdad. Está presidida por la persona titular del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y los Consejeros y Consejeras competentes en materia de igualdad de las Comunidades Autónomas.

De la Conferencia Sectorial depende la Comisión Técnica, compuesta por titulares de los organismos de igualdad de las Comunidades Autónomas y del Instituto de la Mujer y de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, por parte de la Administración General del Estado.

En la Conferencia Sectorial se analizan los planes del Gobierno y de las Comunidades Autónomas para la lucha contra la violencia de género y para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y otros temas de cooperación entre las administraciones públicas. El Instituto de la Mujer informa en la misma sobre los programas territoriales que realiza. En relación con estos programas, se está en comunicación con los organismos de igualdad de las Comunidades Autónomas con el fin de facilitar la complementariedad con las actuaciones que puedan estar desarrollando las administraciones autonómicas.

Es destacable también la coordinación en materia de igualdad que lleva a cabo el Instituto de la Mujer con las Comunidades Autónomas a través de la ***"Red de Políticas de Igualdad"***,

constituida a finales del año 2009 por mandato del Marco Estratégico Nacional de Referencia 2007-2013. Es un foro de debate y análisis para mejorar la integración real y efectiva de la perspectiva de género en las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Europeos (FSE y FEDER), mediante la difusión de experiencias y buenas prácticas, articulación de acciones piloto, formación, capacitación y asesoramiento técnico continuado *on-line*.

La Red está integrada por los órganos responsables de las políticas de igualdad de género y de la gestión de Fondos Europeos de la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y la Comisión Europea. Está copresidida por el Instituto de la Mujer, la Dirección General de Fondos Comunitarios del Ministerio de Economía y Competitividad y la UAFSE del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. El Instituto de la Mujer ostenta la secretaría de la Red.

La Red, cuenta con un plenario, un grupo de trabajo permanente y, en el año 2013, dos grupos de trabajo específicos, coordinados por el Instituto de la Mujer: I+D+i y la Igualdad de género en los Fondos 2014-2020.

Durante los años 2012 y 2013 se han continuado elaborando a través de la Red documentos y herramientas prácticos para facilitar a los organismos implicados en todas las fases de ejecución de los Fondos, la integración de la perspectiva de género, lo cuales se incorporan a los recursos disponibles en la web del Instituto de la Mujer¹⁴⁴. Asimismo, en el año 2013 se ha trabajado activamente tanto en el Acuerdo de Adhesión de España en el nuevo período de programación de Fondos 2014-2020, como en los programas operativos para incorporar el principio de igualdad de oportunidades, habiéndose celebrado con esta temática, en el ámbito de la Red de Políticas de Igualdad, una jornada de formación en Madrid y otra en Bruselas.

Particularmente importante ha sido la decisión adoptada por España de incorporar con carácter preceptivo y vinculante un informe de la autoridad de igualdad en la elaboración de los programas operativos cofinanciados con fondos FEDER, FSE y FEMP. España ha sido el único país en que la incorporación del principio horizontal de igualdad se ha realizado por este Dictamen, más allá de que esté expresamente contemplado en los reglamentos horizontales de gestión de fondos. Ello va a permitir una presencia permanente de los organismos de igualdad a lo largo de todo el proceso de gestión de fondos, así como una potenciación.

Desde la perspectiva de la **Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE)**, el **Grupo Estratégico de Igualdad 2007-2013 (GEI)**, creado para dar cumplimiento al mandato del artículo 15 de la Ley de Igualdad y en consonancia con el artículo 16 del Reglamento 1083/2006 y el artículo 6 del Reglamento 1081/2006, ha trabajado para mejorar y profundizar en la implementación transversal del principio de igualdad, con la colaboración del Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, en el marco del Programa de Asistencia Técnica y Cooperación Transnacional e Interregional (POAT), con el fin de asegurar que en los procedimientos de las áreas de gestión y de certificación se atienda

¹⁴⁴ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. desde <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPolíticas/home.htm>

correctamente a la aplicación de las disposiciones del Reglamento 1828/2006 que hacen referencia al citado principio.

Igualmente, las actuaciones emprendidas desde el GEI están dirigidas a dar respuesta a las recomendaciones que la **Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades (EETIO)** formuló en su momento. Durante el año 2014, el GEI ha seguido implementando la mencionada estrategia y, en particular, cabe destacar la participación activa de personal del IMIO - en tanto que Asistencia Técnica de la UAFSE en esta materia -, en la elaboración de los nuevos Programas Operativos nacionales correspondientes al período de programación 2014-20, a saber: POEJ, POEFE, POISES y POAT. Asimismo, el GEI ha continuado con la revisión de algunas de las principales herramientas utilizadas en los procedimientos de análisis llevados a cabo tanto por la Autoridad de Gestión como por la Autoridad de Certificación, con el objetivo de introducir o reforzar en las mismas la perspectiva de género. En lo que respecta a la actividad de la **Autoridad de Gestión**, la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las intervenciones de los Fondos Estructurales durante el período 2007-2013 se ha realizado mediante la colaboración de las autoridades en materia de igualdad de oportunidades con los organismos responsables de la coordinación y gestión de dichas intervenciones, tanto desde el inicio de la programación como a lo largo de la demás fases de gestión del FSE.

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ha continuado ejerciendo la coordinación con las Comunidades Autónomas en materia de igualdad a través de la “Red de Políticas de Igualdad en los Fondos Estructurales y Fondo de cohesión” en el marco del nuevo período de programación de Fondos 2014-2020.

Por lo que se refiere a la **colaboración con la Administración Local**, el Instituto de la Mujer desarrolla convocatorias de subvenciones y convenios de colaboración con las Administraciones Locales. Asimismo, Anualmente, se suscribe un Convenio de Colaboración entre el Instituto de la Mujer y la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) para la cofinanciación de programas conjuntos en materias tales como una guía de buenas prácticas en las políticas locales de empleo, planes de conciliación en el ámbito local, formación a responsables políticos y técnicos de igualdad en la Administración Local o planes locales de sensibilización y prevención de la violencia de género. Las Comunidades Autónomas también disponen de mecanismos de cooperación con las corporaciones locales.

3.6. Consejo de Participación de la Mujer.

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, crea el Consejo de Participación de la Mujer, en el *artículo 78* como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con el fin esencial es servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo. En desarrollo de lo previsto en el *apartado 2 del artículo 78*, se dictó el *Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre*, por el que se regula el régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer.

El Consejo de Participación cuenta con la presencia del conjunto de las Administraciones públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito estatal. Está constituido

por una Presidencia (ejercida por la persona titular del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad); dos Vicepresidencias (la primera ejercida por la persona titular de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad y la segunda es elegida por y entre las personas que ejerzan las vocalías en representación de las organizaciones y asociaciones de mujeres); una Secretaría (la ostenta la persona titular de la Dirección General del Instituto de la Mujer); y, 40 vocalías (13 en representación de las Administraciones públicas, 20 de las organizaciones y asociaciones de mujeres, 4 de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal y 3 personas expertas de reconocido prestigio en el ámbito de la igualdad). La duración de su mandato es de cinco años, a cuyo término habrá de celebrarse un nuevo procedimiento de elección.

El Consejo tiene encomendadas para el cumplimiento de sus fines, entre otras, las siguientes funciones:

1. Elaborar informes sobre propuestas, planes y programas que puedan afectar a la igualdad entre mujeres y hombres, así como formular propuestas y recomendaciones en esta materia.
2. Promover o elaborar estudios e iniciativas sobre materias de su competencia y el intercambio de experiencias, debates, discusiones y encuentros de organizaciones y asociaciones de mujeres de ámbito estatal, con el fin de proporcionarles información relativa a la realidad social de las mujeres.
3. Emitir informe, cuando le sea requerido por los órganos competentes, sobre anteproyectos de leyes y anteproyectos de reales decretos de competencia estatal, que regulen materias relacionadas con su ámbito de actuación, así como, con carácter preceptivo, sobre el Plan Estratégico de Igualdad.

Durante el período que cubre el informe cabe destacar la aprobación por el Consejo de Participación de sus normas de organización y funcionamiento y la constitución de diversas comisiones de trabajo por materias: empleo, conciliación y corresponsabilidad, participación, violencia de género, coeducación y salud y otras políticas sectoriales. La actuación más relevante está relacionada con el proceso consultivo del Consejo de Participación en la elaboración del nuevo Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016).

Durante el año 2014 en Sesión Plenaria de 22 de enero se aprueba el Informe del Consejo de Participación al Borrador del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.

La Comisión de Empleo, emprendimiento, conciliación y corresponsabilidad, realizó el informe en relación al Real Decreto que regula la concesión y utilización del distintivo “igualdad en la empresa” con fecha 14 de octubre de 2014.

4. PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2014-2016

El artículo 17 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, establece que el Gobierno, en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Una vez finalizado el período de vigencia del anterior Plan Estratégico de Oportunidades (2008-2011) se procedió a la evaluación del mismo. Los resultados de la evaluación del Plan y del análisis de la situación resultante al final del período de vigencia, conforme a los datos relativos a ese período, aportaron entre otras conclusiones, las que se reseñan a continuación.

En el ámbito laboral se constató que los impactos logrados sobre el mercado de trabajo estuvieron altamente condicionados por el contexto de la crisis económica de los últimos años. Las diferencias entre las tasas de actividad y de ocupación, masculinas y femeninas, se redujeron, aunque esta reducción fue mucho más marcada en el caso de las tasas de desempleo (el desempleo se incrementó tanto entre los hombres como entre las mujeres, aunque en un principio de manera mucho más marcada en el caso de los hombres, debido a su mayor presencia en aquellos sectores de actividad, como la construcción, en los que la crisis ha tenido mayor impacto). La evaluación puso de manifiesto que las principales causas de la reducción de estas diferencias se debieron fundamentalmente a factores ajenos al Plan, tales como la crisis económica, el tipo de empleo y/o la modernización de la sociedad española. La conclusión que se extrae, en este ámbito es que, con carácter general, sigue siendo prioritario incrementar la tasa de actividad de las mujeres y reforzar las actuaciones destinadas a promover la igualdad de mujeres y hombres en el acceso al empleo.

Siguiendo la tendencia europea, la diferencia salarial de género en España descendió en los últimos años, aunque de forma muy leve (la “brecha salarial de género no ajustada a las características individuales”, tal y como se define por EUROSTAT, descendió un 0,1% entre 2008 y 2010), por lo que es esencial intensificar las actuaciones e incorporar nuevas medidas dirigidas a mejorar el conocimiento de los elementos que contribuyen a que las diferencias salariales entre mujeres y hombres sigan existiendo y a reducir las diferencias existentes.

En lo relativo al ámbito de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se constató que ésta seguía siendo una asignatura pendiente. Hombres y mujeres siguen haciendo un reparto muy diferente del tiempo; la asunción por las mujeres de la mayor parte de las responsabilidades familiares tiene para éstas un importante impacto en términos de empleo, e implica mayores dificultades para conciliar la vida personal, laboral y familiar. En consecuencia, es necesario poner en marcha nuevas medidas destinadas a facilitar la conciliación tanto a las mujeres como a los hombres, y a fomentar un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares. En especial, es preciso reforzar las actuaciones de concienciación y sensibilización, tanto dirigidas al sector empresarial como a la sociedad en general.

Por otra parte, una visión comparativa entre los diferentes sectores de ocupación muestra que persisten los roles laborales asignados, tradicionalmente, a los hombres y a las mujeres en función del sexo. Lo mismo ocurre en relación con la elección de ramas formativas. Por

ello, dada la segregación horizontal en el ámbito laboral, y para evitar desequilibrios en la selección de itinerarios formativos que, además, repercuten en la persistencia de la brecha salarial -puesto que las mujeres se concentran en los sectores y ocupaciones que, generalmente, están peor remunerados-, es necesario continuar y reforzar actuaciones específicas en materia de educación, intensificando la coordinación de los departamentos ministeriales implicados.

En el ámbito de la violencia de género, a pesar de haberse detectado una cierta disminución en el número de mujeres asesinadas cada año, es necesario seguir trabajando para promover la confianza de las mujeres que sufren violencia en el sistema institucional, para así facilitar la salida del maltrato. Es, por tanto, preciso reforzar las actuaciones de prevención desde las I en la infancia, considerando que la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la educación es la manera más eficaz de reforzar el rechazo entre la juventud de la violencia de género y contra las mujeres; promover la sensibilización social y participación activa en la detección temprana; mejorar la respuesta institucional personalizando la atención y con una consideración específica hacia los grupos especialmente vulnerables; reforzar la coordinación entre administraciones; y visibilizar otras formas de violencia contra la mujeres, como los matrimonios forzados, la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual y la mutilación genital femenina.

La evaluación del PEIO 2008-2011 constató también un ligero avance hacia la participación equilibrada en los puestos públicos de responsabilidad, mientras que el incremento del número de mujeres en puestos de máxima responsabilidad en las empresas privadas fue muy pequeño. La crisis económica, la mayor dedicación de las mujeres al ámbito familiar y las inercias de tipo cultural son algunos de los factores clave que se apuntan para explicar esta situación. Con la finalidad de alcanzar la igualdad de oportunidades real y efectiva e incrementar el número de mujeres en puestos de alta responsabilidad se plantea la necesidad, por tanto, de promover actuaciones dirigidas a identificar y abordar los obstáculos que limitan la participación política, social y empresarial de las mujeres.

Entre otras cuestiones que afectaron a la aplicación y seguimiento del Plan 2008-2011, la evaluación puso de relieve, en particular, la falta de previsión de herramientas para el seguimiento y la evaluación, al no haberse definido indicadores de ejecución válidos; también la ausencia en la designación de funciones y responsabilidades de las unidades de igualdad de los distintos Departamentos, así como el carácter excesivamente amplio, en algunos casos, o concreto, en otros, tanto de los objetivos como de las actuaciones que contenía, se identifican como factores que han generado disfunciones en su aplicación. Por ello, es necesario definir indicadores para el seguimiento y evaluación del Plan, así como determinar claramente la estructura de agentes responsables de su ejecución.

Los resultados de la evaluación sirvieron de base para la elaboración del siguiente Plan Estratégico. Con el impulso dado por la Comisión Delegada de Igualdad, tal y como hemos mencionado con anterioridad, se procedió a la redacción del nuevo Plan, bajo la coordinación del Instituto de la Mujer, con los Departamentos Ministeriales correspondientes. Asimismo, como también se ha señalado en este informe, el Consejo de Participación de la Mujer informó y participó en el proceso de elaboración del Plan.

Se tomaron en consideración, asimismo, los principales instrumentos programáticos adoptados por la UE en esta materia, como la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015 de la Unión Europea y la Estrategia Europa 2020, así como el contenido de los informes y de las distintas Proposiciones no de Ley aprobadas por la Comisión de Igualdad y el Pleno del Congreso de los Diputados, y de las Mociones aprobadas por la Comisión de igualdad y el Pleno del Senado.

Una de las premisas de las que se partió a la hora de elaborar este nuevo Plan fue el convencimiento de la necesidad de reforzar su carácter estratégico, delimitando los ámbitos de actuación establecidos por el Gobierno con carácter preferente, los objetivos que se perseguían, las líneas de actuación y las principales medidas que se pondrían en marcha para alcanzar dichos objetivos, estableciendo, a su vez, las bases para desarrollar estrategias o planes especiales que facilitarían, cuando fuera necesario, la articulación de acciones más precisas y eficaces.

El nuevo Plan 2014-2016 responde, en particular, a tres objetivos estratégicos de carácter prioritario: (i) reducir las desigualdades que aún existen en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades retributivas; (ii) apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; y (iii) erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo. A estos se suman otros tres: (iv) mejorar la participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social; (v) impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo; e (vi) integrar plenamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas y acciones del Gobierno. Todos ellos son esenciales para avanzar hacia la igualdad de trato y hacia la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

Cabe destacar que el Plan, finalmente aprobado por el Consejo de Ministros el día 7 de marzo de 2014, quedó articulado en siete ejes:

1. Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial.
2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.
3. Erradicación de la violencia contra la mujer.
4. Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social
5. Educación.
6. Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales.
7. Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno.

A través de los tres primeros se definen, en línea con sus objetivos estratégicos, los ámbitos de actuación considerados prioritarios en sus tres años de vigencia: Empleo y lucha contra la brecha salarial; conciliación y corresponsabilidad; y erradicación de la violencia contra la mujer. Los siguientes tres ejes estructuran la actuación en otros ámbitos también relevantes para la igualdad de oportunidades: Participación política, económica y social; Educación; y desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales. Finalmente, se impulsa la

integración del principio de igualdad de oportunidades de forma transversal, en el conjunto de las políticas sectoriales del Gobierno, a través del Eje 7.

El Plan cuenta con una dotación de 3.127 millones de euros, siendo el mayor presupuesto de cuantos planes de igualdad se han presentado en España, y con un total de 224 medidas concretas.

Cabe reseñar, igualmente, que, siguiendo las recomendaciones derivadas de la evaluación del Plan anterior, este Plan es el primero que lleva aparejado, desde el principio, un Programa de Evaluación, lo que implica, entre otras cosas, la selección de un conjunto de indicadores vinculados a cada uno de sus objetivos, lo que permitirá tanto realizar su seguimiento y grado de implementación como evaluar los resultados obtenidos.

Aunque en el momento de la realización de este informe periódico aún no se ha finalizado el informe intermedio de seguimiento del PEIO 2014-2016 (previsto para finales de 2015), se estima conveniente concluir este apartado incluyendo, en avance al menos, algunas pinceladas de lo que ha supuesto la puesta en marcha y los primeros pasos de la implementación de este Plan Estratégico, cuando ya ha transcurrido algo más de un año desde que se aprobara el 7 de marzo de 2014.

En líneas generales, la aprobación del PEIO ha supuesto un impulso importante para la actividad que los distintos Departamentos venían desarrollando en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Si bien, como es lógico, muchas de las actividades cuyo desarrollo está previsto durante el trienio 2014-2016 se basan o son continuación de las que ya venían realizándose o se habían iniciado en el bienio anterior (y que han quedado reflejadas en las páginas anteriores), el PEIO ha permitido no solo dotarles de una mayor relevancia sino integrarlas en un marco conceptual más amplio, lo que ha supuesto la posibilidad de orientar la realización de dichas actividades hacia el cumplimiento de una serie de objetivos considerados como prioritarios.

Al margen de ello, evidentemente, la aprobación del PEIO 2014-2016 ha supuesto la planificación y puesta en marcha de nuevas acciones no contempladas anteriormente y dirigidas al cumplimiento de objetivos específicos.

En el momento de la realización de este informe periódico, los distintos Departamentos Ministeriales ya habían programado la realización de 455 actividades específicas con las que contribuir al desarrollo total o parcial de las 224 medidas que conforman el PEIO, durante sus tres años de vigencia.

5. CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS

Las actividades relacionadas en este informe ponen de manifiesto que, durante el período considerado, a pesar de la difícil situación económica y social derivada de una crisis que en España ha tenido efectos especialmente gravosos, las políticas de igualdad de oportunidades han seguido ocupando un lugar central en la acción de Gobierno

El esfuerzo realizado por la Administración General del Estado y sus organismos dependientes, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se extiende a casi todas las áreas de actuación, tanto en lo relativo a su proyección externa hacia la ciudadanía como en lo relativo a su vinculación con los propios empleados y empleadas de la Administración.

Más allá del desarrollo puntual de acciones concretas, merece la pena destacarse el esfuerzo que los poderes públicos han realizado para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 14 de la *Ley Orgánica 3/2007*, de 22 de marzo, que señala, como criterio general de actuación, la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística.

Este criterio, conocido como principio de *transversalidad*, implica la integración, de forma activa, por parte de los Poderes Públicos, del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de sus políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

La progresiva introducción del principio de transversalidad en la actividad pública y administrativa implica no sólo que todos los sectores de actuación se convierten en potenciales herramientas para alcanzar objetivos en materia de igualdad sino que cada vez es mayor el personal al servicio de la Administración que, directa o indirectamente, vincula su actuación diaria con la visibilización y consecución de estos objetivos.

Junto a la transversalidad, la planificación es otro de los elementos fundamentales a la hora de ajustar la actuación administrativa a las necesidades reales de la sociedad. Y no hay planificación posible sin un adecuado diagnóstico de la realidad.

La Administración General del Estado y sus organismos dependientes, en el período considerado, han profundizado de manera muy importante en el desarrollo de lo establecido en el artículo 20 de la *Ley Orgánica 3/2007*, de 22 de marzo, con el objetivo de adecuar sus estadísticas y estudios.

Sin duda, en este como en otros campos, todavía queda mucho por hacer, pero hoy en día la situación de lo que puede denominarse “las estadísticas de género” han alcanzado en nuestro país un desarrollo impensable tan sólo hace unos cuantos años. Un desarrollo que permite realizar diagnósticos ajustados y, en consecuencia, planificar mejor las acciones.

Dentro de este ejercicio de planificación, no puede dejar de mencionarse el papel central que han jugado 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. En concreto, el Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades 2014-2016 ha sido, y es actualmente, el eje vertebrador de la Administración General del Estado en esta materia, dando, no solamente, continuidad a las actuaciones desarrolladas durante el bienio 2012-2013, sino potenciándolas y complementándolas con otras nuevas que están desarrollándose durante sus tres años de vigencia.

La elaboración, aprobación y puesta en marcha de este Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2017, que ha supuesto un importante esfuerzo por parte de todos los agentes implicados en su elaboración durante el bienio 2012-2013, no solamente supone un impulso para las políticas de igualdad sino una nueva forma de abordar la planificación de acciones en esta materia, ya que dicho Plan se articula como eje vertebrador y referencial de otros instrumentos de planificación que, actuando sobre ámbitos más específicos, han sido aprobados recientemente o van a ser aprobados en el futuro inmediato. Es el caso de la Estrategia nacional para la erradicación de la violencia sobre las mujeres (2013-2016), del Plan integral de apoyo a la familia (2015-2017), del II Plan de igualdad de la Administración General del Estado, del II Plan de acción para la igualdad de mujeres y hombres en la sociedad de la información (2014-2017) o del Plan para la promoción de las mujeres en el medio rural (2015-2018), además se está trabajando en el Plan especial para la igualdad de mujeres en el ámbito laboral y contra la discriminación laboral.

Todo este ejercicio de planificación que, como se ha mencionado anteriormente, se ha realizado, de manera fundamental, durante el bienio 2012-2013, está, actualmente, en plena fase de implementación, contando con la participación activa de todos los Departamentos Ministeriales y agentes implicados. Por primera vez, la totalidad de estos Planes llevan aparejados, desde el principio, un programa de evaluación que implica, entre otras cosas, la selección de un conjunto de indicadores vinculados a cada uno de los objetivos y un calendario concreto, lo que permitirá, por tanto, realizar su seguimiento y analizar su grado de implementación, así como evaluar los resultados obtenidos. Un complejo pero imprescindible sistema de monitorización que no sólo permite conocer los logros alcanzados, sino, más importante aún, detectar las carencias que persisten y los factores confluyentes. Elementos necesarios, ambos, para diseñar la acción futura de cara a obtener los mejores resultados.

Los datos estadísticos que se incluyen en este informe, así como otros muchos derivados de estadísticas y estudios, demuestran que la situación socio-laboral de las mujeres en España va

mejorando lentamente y que, poco a poco, se van alcanzando mayores cotas de igualdad en casi todos los ámbitos, pero, al tiempo, demuestran que no son pocos los obstáculos y las resistencias a que tales cambios se produzcan, mientras que, por otra parte, la “igualdad real” sigue encontrándose muy por detrás de la “igualdad formal”. Todo ello, sin olvidar, ni por un momento, que hay ámbitos donde esta falta de igualdad se sigue manifestando de la forma más cruel e intolerable, como es en el caso de la violencia contra las mujeres. Y tampoco podemos olvidar que la propia evolución social, cultural y tecnológica, precisamente por la persistencia de esos obstáculos y resistencias a las que se aludía anteriormente, va generando nuevas formas de discriminación y desigualdad; en particular, aquellas que encuentran su vehículo en las nuevas formas de comunicación y en las nuevas tecnologías.

Es, por tanto, evidente que aún queda un largo camino por recorrer y, en ese sentido, la labor desarrollada por la Administración General del Estado y sus organismos públicos, durante el período considerado en este informe, ha supuesto un paso más en ese camino en pro de la igualdad real entre mujeres y hombres.