

**INFORME FINAL DE  
EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN  
DEL PLAN ESTRATÉGICO  
DE IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES 2014-2016  
(PEIO)**



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

**SECRETARIA DE ESTADO DESERVICIOS  
SOCIALES E IGUALDAD  
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES**

# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>2. EVOLUCIÓN DEL ENTORNO</b> .....	5
<b>3. PRINCIPALES ACTUACIONES REALIZADAS EN CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN</b> .....	14
3.1. EJE 1. Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial. ....	14
3.2. EJE 2.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares. ....	22
3.3. EJE 3.- Erradicación de la violencia contra la mujer .....	28
3.4. EJE 4.- Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social .....	28
3.5. EJE 5.- Educación .....	33
3.6. EJE 6.- Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales .....	37
3.7. EJE 7.- Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno. ....	55
<b>4. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN</b> .....	60
4.1. CALIDAD DE LA EJECUCIÓN .....	60
4.2. TRANSVERSALIDAD .....	63
4.3. EFECTIVIDAD .....	64
4.4. LOGROS .....	69
<b>5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	71
Conclusiones .....	71
Recomendaciones .....	73

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (PEIO) fue aprobado por el Consejo de Ministros el día 7 de marzo de 2014.

El plan, articulado en 7 ejes temáticos, incluía un total de 224 medidas para ser desarrolladas, en sus 3 años de vigencia, a través de distintas actividades puestas en marcha por los diferentes agentes implicados (Departamentos ministeriales y organismos públicos).

Durante el proceso de elaboración del PEIO, se recabó información a través de los departamentos ministeriales<sup>1</sup> sobre la previsión de actividades a desarrollar. Posteriormente, una vez aprobado el PEIO, volvió a solicitarse información, por parte del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (en adelante IMIO), a los distintos Departamentos para que concretaran en mayor medida el encaje con la arquitectura de programación del PEIO 2014-2016 de aquellas medidas respecto de las cuales establecían una competencia directa, y tuvieran previsto desarrollar durante los 3 años de vigencia del Plan, para contribuir al cumplimiento de las mismas, así como para facilitar las labores de seguimiento y evaluación de las mismas.

El propio PEIO incluía, como anexo, las previsiones de seguimiento y evaluación durante su período de vigencia y, posteriormente, al finalizar éste. En el marco de esta planificación se preveía la elaboración de dos informes de seguimiento centrados en la ejecución del PEIO: uno intermedio (período 2014-2015) y un informe final de seguimiento y evaluación (el que da origen a este documento y cuyo alcance abarca todo el período de vigencia del Plan), centrado en aspectos como la calidad de la ejecución, la efectividad de las medidas y los logros alcanzados y la transversalidad como enfoque de actuación.

Asimismo, en dicha planificación se preveía la aprobación de un sistema de indicadores que, acordado por los departamentos ministeriales, incluiría diversos indicadores vinculados a cada uno de los objetivos del Plan. Este sistema de indicadores fue aprobado -antes de finalizar el año 2014-, por un grupo de trabajo constituido *ad hoc* que contó con la participación de representantes del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación; del Ministerio de Hacienda y Función Pública; del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte; del Ministerio de Empleo y Seguridad Social; del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad y del Ministerio del Interior. Estos indicadores han servido de base para los datos que, de forma resumida, se ofrecen en el apartado 2, Evolución del entorno.

Este informe final de seguimiento y evaluación recoge información sobre la evolución del entorno, las principales actuaciones realizadas en cumplimiento de las medidas del Plan llevadas a cabo por parte de la Administración General del Estado correspondiente a los años 2014-2016, los resultados de la evaluación y las conclusiones y recomendaciones.

La información contenida en este informe parte, también, de la facilitada por los distintos Ministerios, fundamentalmente a través de las Unidades de Igualdad, en los diversos procesos de solicitud y recogida de información desarrollados en los últimos años, tanto los específicos para el seguimiento del PEIO 2014-2016, como otros vinculados por ejemplo, al cumplimiento del

---

<sup>1</sup> En este informe se ha actualizado las denominaciones de los Ministerios de acuerdo al Real Decreto 424/2016, de 11 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.

artículo 18 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, o, a la elaboración del *Informe anual de Impacto de Presupuestos Generales del Estado*.

Por último, conviene destacar que la elaboración de este informe ha sido posible gracias a la implicación y el trabajo de un gran número de agentes del conjunto de la Administración General del Estado (AGE), en cada uno de los Ministerios, que a lo largo del periodo han reportado periódicamente información sobre la ejecución de las actividades del PEIO y, en el primer semestre de 2017, han participado de forma activa en el desarrollo de esta evaluación. En especial, es necesario agradecer el papel desarrollado por las unidades de igualdad de los Ministerios.

El desarrollo de las medidas contenidas en el eje 3 del PEIO (Erradicación de la violencia contra la mujer) se articula a través de la puesta en marcha de la Estrategia Nacional de Erradicación de la violencia contra la mujer 2013-2016; cuya evaluación y seguimiento se realiza por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, con la elaboración de un informe el que se analiza el estado de ejecución de las distintas medias y su resultado, por lo que, en relación con esta materia, nos remitimos al informe de ejecución de la Estrategia Nacional de Erradicación de la Violencia contra la Mujer.

## 2. EVOLUCIÓN DEL ENTORNO

A continuación se presenta una primera aproximación a la evolución de la situación de la mujer en España desde la puesta en marcha del PEIO 2014-2016. En este sentido, por lo general, los indicadores incluidos, seleccionados de entre los que conforman el sistema de indicadores vinculados a los objetivos del PEIO, muestran el último dato disponible que informa sobre el estado de situación en ámbitos como el empleo, la educación, la conciliación y la corresponsabilidad y la participación de la mujer en los espacios de decisión para los años 2013, antes de la entrada en acción del Plan Estratégico, y a la finalización del mismo en 2016<sup>2</sup>.

### Mercado de Trabajo y brecha laboral

La tasa de empleo de las mujeres ha experimentado una evolución positiva en el periodo 2013-2016 alcanzando el 42,17% en 2016 (creciendo 2,61 puntos). Del mismo modo, la tasa de paro de las mujeres ha descendido 5,29 puntos porcentuales a lo largo del periodo (21,38% en 2016 frente al 26,67% en 2013). Respecto a la tasa de actividad de las mujeres, en 2016, se sitúa en el 53,64%, descendiendo a lo largo del periodo en 0,3 puntos porcentuales.

Aunque a lo largo del periodo se ha reducido la tasa de paro y aumentando la de empleo de las mujeres, en 2016 la situación de estas en el mercado de trabajo continua siendo más desfavorable que la de los hombres (menor tasa de actividad, menor tasa de empleo y mayor tasa de paro que los hombres). De hecho, en términos de brecha de género, la única que se ha reducido a lo largo del periodo es la de actividad (casi un punto porcentual), mientras que las de empleo y de paro han aumentado (1,3 y 2,2 puntos respectivamente).

**Tabla 1. Tasas de actividad, empleo y paro (%)**

		2016	2015	2014	2013
Ambos sexos	Tasa de actividad	59,23	59,54	59,60	60,02
	Tasa de empleo	47,60	46,41	45,03	44,36
	Tasa de paro	19,63	22,06	24,44	26,09
Mujeres	Tasa de actividad	53,64	53,70	53,67	53,94
	Tasa de empleo	42,17	41,05	40,03	39,56
	Tasa de paro	21,38	23,55	25,43	26,67
Varones	Tasa de actividad	65,13	65,69	65,83	66,39
	Tasa de empleo	53,33	52,05	50,30	49,39
	Tasa de paro	18,12	20,77	23,60	25,60

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. Más información en:

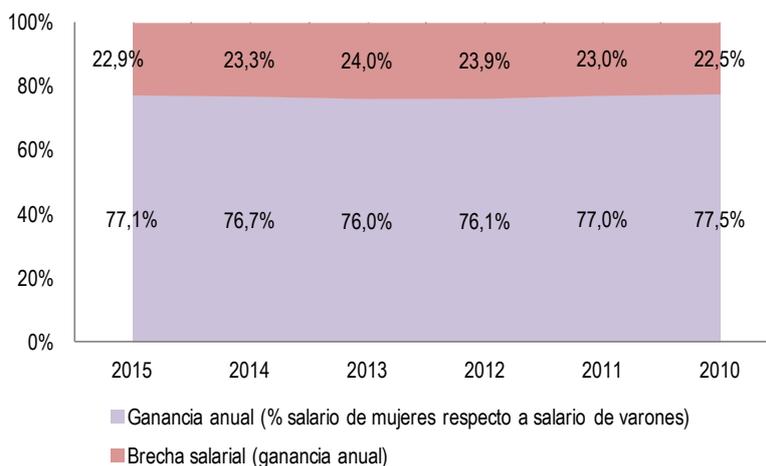
[http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595)

Nota: Las cifras anuales corresponden a la media de los cuatro trimestres del año.

<sup>2</sup> No se incluye información sobre violencia de género, ya que este aspecto se cubre con mayor nivel de profundidad en los informes anuales de ejecución de la Estrategia Nacional para la Erradicación de Violencia contra la Mujer.

En cuanto a la brecha salarial<sup>3</sup> entre mujeres y hombres, el último dato disponible publicado por el INE se refiere a 2015. Los datos calculados sobre la ganancia media anual muestran la persistencia de la brecha. En 2015 se registra una reducción de dicha brecha respecto a los datos de 2013 y 2014 (23,3% y 24% respectivamente) que apunta a un cambio de tendencia – suave y de signo positivo- respecto a la ampliación de la brecha producida durante el periodo 2010-2013.

**Gráfico 1. Brecha salarial de género**



Fuente: Encuestas de Estructura Salarial. INE. Más información en:

[http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177025&menu=resultados&idp=1254735976596](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=resultados&idp=1254735976596)

El último '**Informe Especial GEM sobre Emprendimiento Femenino**' publicado a finales de 2015 permite apuntar algunos datos relevantes para **España**.

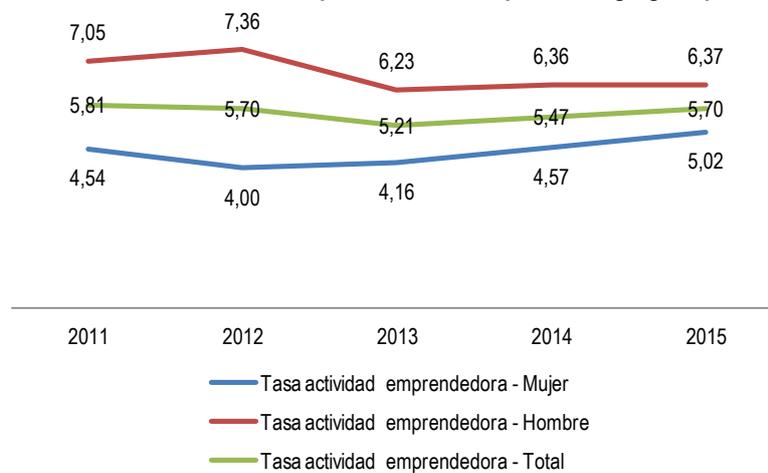
- **En 2015** había más de **650.000 mujeres emprendedoras**. A nivel global, 128 millones de mujeres en el mundo están liderando empresas consolidadas –en el periodo 2012-2015 ha disminuido un 6% la brecha de género- y demuestran altos niveles de innovación en sus iniciativas.
- La **diferencia que separa a mujeres y hombres emprendedores españoles ha disminuido un 30%** en los últimos **10 años**. En el momento de la publicación del informe este porcentaje es más pequeño que en el resto de Europa -1,8% de la TEA-.
- La tasa de mujeres que ofrecen productos o servicios innovadores en España es similar a la media de Europa y se equipara a la de los hombres españoles. No obstante, las emprendedoras en España poseen **menos expectativas de crecimiento e internacionalización** en sus negocios que el resto de europeas.
- El perfil de la mujer emprendedora en España es el siguiente:
  - Edad: 25 - 34 años

<sup>3</sup> Distancia en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres que no responde a una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo igual o de igual valor, y que solo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza.

- Motivación: el 70% emprende por oportunidad de mercado
- Educación: Más del 50% tienen nivel educativo superior
- Expectativas de Crecimiento: Sólo un 20% espera generar más de 6 empleos en los próximos años.

A partir de la actualización de algunas de las variables desagregadas por sexo empleadas para la elaboración de este informe se puede observar la evolución de la **Tasa de Actividad Emprendedora** -que mide las iniciativas emprendedoras con menos de tres años y medio de vida en el mercado- en **España**. Durante los años 2014-2015 la tasa de actividad emprendedora de la mujer crece de forma más pronunciada que la de los hombres (que casi no varía), reduciendo la brecha existente y manteniendo la dinámica de crecimiento sostenido desde 2013.

**Gráfico 2. Tasa de actividad emprendedora en España desagregada por sexo**



Fuente: <http://www.gem-spain.com/graficos/>

En cuanto al colectivo trabajadores autónomos personas físicas, en España los datos del año 2016 indican que hay más de 1,12 millones de mujeres, el 35,2 % del total del colectivo y 73.000 más que antes de la crisis, mientras que el número de varones se sitúa en 2,06 millones, 84.400 más que en 2013. Es decir, de los 157.500 personas que se incorporaron al RETA en el periodo 2013-2016, el 46,4% fueron mujeres y el 53,6% hombres.

## Educación

Entre la población adulta en España, las mujeres tienen un mayor nivel de estudios, aspecto que se acentúa más aun entre la población joven, tal y como se viene repitiendo en los últimos años. Así, en 2016, el 39,57% de las mujeres adultas (25-64 años) disponían de estudios superiores, frente al 33,97% de los hombres. Entre los más jóvenes (25-34 años) estas diferencias se acentúan mucho más, ya que más del 47% de las mujeres tienen estudios superiores frente al 35,45% de los hombres.

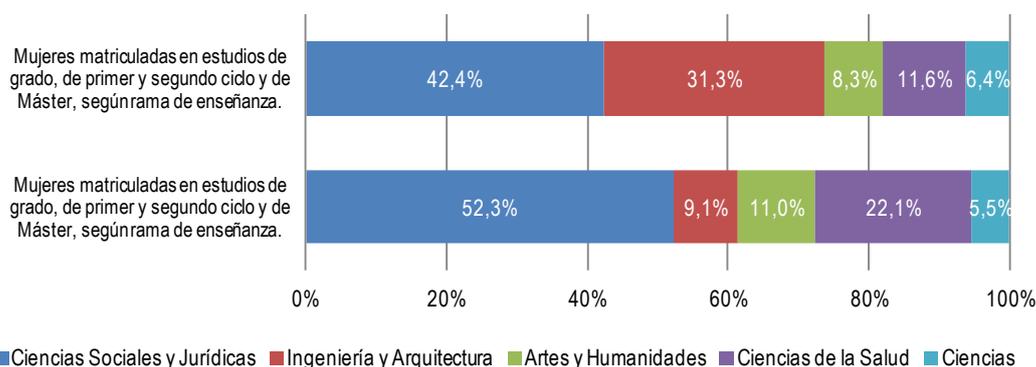
**Tabla 2. Nivel de estudios de la población adulta según sexo y franja de edad, años 2013 a 2016 (%)**

	2013		2014		2015		2016	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Franja de Edad 25 - 64 años</b>								
Inferior a 2ª etapa de E. Secundaria	46,58	42,50	43,32	39,46	44,68	40,45	42,67	37,27
2ª etapa E. Secundaria	21,37	22,07	22,76	22,65	22,66	22,05	23,37	23,16
E. Superior	32,05	35,43	33,92	37,88	32,66	37,50	33,97	39,57
<b>Franja de Edad 25 - 34 años</b>								
Inferior a 2ª etapa de E. Secundaria	41,31	29,15	39,17	27,72	40,24	28,58	39,82	27,77
2ª etapa E. Secundaria	23,02	24,30	24,90	24,02	24,86	24,42	24,73	24,55
E. Superior	35,68	46,55	35,93	48,26	34,90	47,01	35,45	47,68

Fuente: Sistema estatal de Indicadores de la Educación: explotación datos Encuesta de la Población Activa. INE.

Existen diferencias si atendemos a las áreas de conocimiento en los estudios universitarios. Una muestra de ello es que para el último curso con datos disponibles, 2015-2016, la distribución de mujeres y hombres matriculados ofrece disparidades, por ejemplo en estudios de ingeniería y arquitectura la presencia femenina es menor en términos relativos (un 31,3% de los hombres matriculados frente al 9,1% de las mujeres) o en ciencias de la salud, con mayor presencia de las mujeres (un 22,1% frente al 11,6% de los hombres).

**Gráfico 3. Alumnado universitario matriculado en estudios de grado, de primer y segundo ciclo y de Máster, según rama de enseñanza (curso 2015-2016)**



Fuente: Calculado a partir de los datos elaborados por el Instituto de la Mujer a partir de datos de las Estadísticas Universitarias. Estadística de Estudiantes Universitarios. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.  
<http://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes/estadisticas.html>

## Conciliación y corresponsabilidad

Según los últimos datos disponibles, que corresponden a la Encuesta de Empleo del Tiempo <sup>4</sup>, con carácter general las mujeres dedican más tiempo al cuidado del hogar y la familia que los hombres tal y como muestra la tabla a continuación.

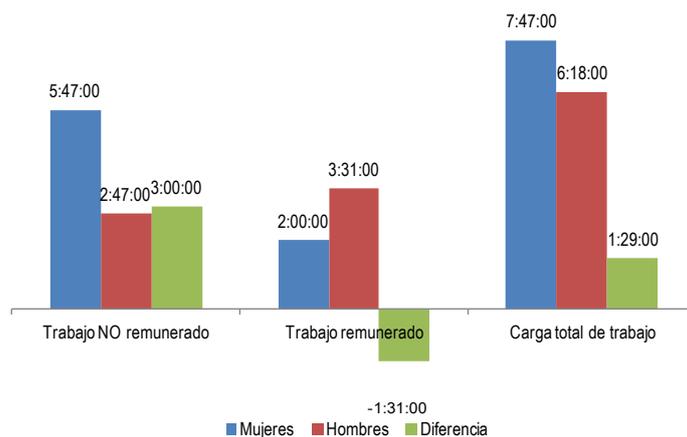
**Tabla 3. Empleo del tiempo (2010)**

	MUJERES	HOMBRES
<b>TOTAL</b>	<b>22h 53'</b>	<b>22h 54'</b>
Cuidados personales	11h 26'	11h 33'
Hogar y familia	4h 7'	1h 54'
Estudios	0h 39'	0h 39'
Trabajo remunerado	2h 9'	3h 25'
Tiempo Libre	4h 32'	5h 23'

Fuente: elaboración propia a partir de Encuesta Empleo del Tiempo (INE, 2010).

Asimismo, las mujeres son **las que más trabajan en términos globales**, con o sin remuneración, tal y como muestra el gráfico a continuación acerca del tiempo medio diario dedicado por varones y mujeres, que conviven en pareja, al trabajo no remunerado, al trabajo remunerado y a la carga total de trabajo.

**Gráfico 4. Tiempo dedicado a trabajo remunerado y no remunerado y diferencias entre mujeres y hombres**



Fuente: VV.AA. (2014) Otras facetas de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010.

Además del empleo del tiempo, **la utilización y disfrute de permisos y excedencias** es un buen indicador del reparto de tareas entre mujeres y hombres en lo que afecta a las cargas reproductivas.

En lo que respecta al uso de **permisos de maternidad** se constata que las mujeres han seguido cogiéndose mayoritariamente estos permisos entre 2013 y 2016. Desde un punto de vista positivo, a lo largo del periodo 2013-2016 han aumentado los hombres que han percibido permisos de maternidad (cedidos por la madre) y han disfrutado el permiso de paternidad (un 15,6% en el primer caso y un 2,7% en el segundo).

<sup>4</sup> Los datos ofrecidos a continuación pertenecen a la Encuesta de Empleo del tiempo del INE de 2010. Dicha Encuesta no se ha actualizado desde ese momento.

**Tabla 4. Permisos de maternidad y paternidad (2013 y 2016)**

	2013	2014	2015	2016
<b>Permisos de maternidad</b>	288.842	281.151	278.389	278.509
Percibidos por la madre	283.923	276.181	273.181	272.821
Percibidos por el padre	4.919	4.912	5.208	5.688
% percibidos por la madre	98.30%	98.25%	98,13%	97.96%
	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>Permisos de paternidad</b>	237.988	235.678	238.806	244.468

Fuente: elaboración propia a partir de datos recogidos por el IMIO de la Seguridad Social.

El acogimiento a **excedencias**, bien por el cuidado de familiares, bien por el cuidado de hijos recayó de manera mayoritaria en las mujeres, tal y como evidencia la tabla a continuación. Entre 2013 y 2016, el número de excedencias disfrutadas se incrementó de manera sustantiva; en términos proporcionales puede comprobarse que se produjo un incremento en las excedencias disfrutadas por los padres para el cuidado de sus hijos y para el cuidado de familiares.

10

**Tabla 5. Excedencias por tipo de cuidados y sexo (años 2013 y 2015)**

	2013		2014		2015		2016	
	Excedencia por cuidado familiares	Excedencia por cuidado de hijos/as	Excedencia por cuidado familiares	Excedencia por cuidado de hijos/as	Excedencia por cuidado familiares	Excedencia por cuidado de hijos/as	Excedencia por cuidado familiares	Excedencia por cuidado de hijos/as
Madres	5.703	26.497	6.923	29.554	7.924	33.779	8.421	37.531
Padres	989	1.541	1.253	1.881	1.445	2.416	1.599	2.986
Ambos progenitores	6.692	28.038	8.176	31.435	9.369	36.195	10.020	40.517
<b>% Madres</b>	<b>85,22</b>	<b>94,50</b>	<b>84,67</b>	<b>94,01</b>	<b>84,57</b>	<b>93,32</b>	<b>84,04</b>	<b>92,63</b>

Fuente: elaboración propia a partir de datos recogidos por el IMIO de la Seguridad Social.

Respecto a las motivaciones que, según mujeres y hombres, explican su decisión de no buscar empleo, en términos generales las diferencias entre mujeres y hombres se mantuvieron estables los porcentajes entre 2013 y 2016.

**Tabla 6. Población inactiva según motivo de buscar empleo, por sexo (años 2013 y 2015)**

Motivos de no buscar empleo	MUJERES		HOMBRES	
	2013	2016	2013	2015
<b>Total</b>	<b>58,76</b>	<b>58,27</b>	<b>41,24</b>	<b>41,73</b>
Cree que no lo va a encontrar	70,24	68,46	29,76	31,54
Estar afectado por una regulación de empleo	33,89	28,24	66,11	71,76
Enfermedad o incapacidad propia	49,12	48,83	50,88	51,17
Cuidar niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores	95,98	94,17	4,02	5,83
Otras responsabilidades familiares o personales	94,24	93,25	5,76	6,75
Estar cursando estudios o recibiendo formación	50,41	49,76	49,59	50,24
Estar jubilado	35,93	38,05	64,07	61,95
Otros motivos	84,37	85,08	15,63	14,92
No sabe	50,22	69,94	49,78	30,06
No clasificable	59,30	59,12	40,70	40,88

Fuente: elaboración propia a partir de datos recogidos por el IMIO de la Seguridad Social.

## Participación en los ámbitos político, económico y social

Respecto a la **participación y representación política** de las mujeres españolas, se ha seguido en la senda ascendente entre 2013 y 2015:

- En la X legislatura (2011-2015) el 35,71% de los cargos electos en el congreso de los Diputados estaban ocupados por mujeres (125 escaños) mientras que en la XII legislatura (2016) esa proporción ha aumentado casi 4 puntos hasta el 39,43%, con un total de 138 escaños ocupados por mujeres.
- Por lo que respecta a la representación de las mujeres en el Senado, se ha pasado de una representación del 35,58% en la X legislatura (74 senadoras) al 39,90% (83 senadoras) en la legislatura XII.

11

En cuanto a la **representación y la participación en la toma de decisiones económicas**, se evidencian también progresos.

- Así, tal y como muestra la tabla siguiente, la presencia de mujeres en los Consejos de Administración y en los órganos de dirección de las empresas del IBEX-35 ha pasado del 15,59 en 2013 al 19,6 en 2015:

**Tabla 7. Porcentaje de mujeres en consejos de administración de las sociedades cotizadas**

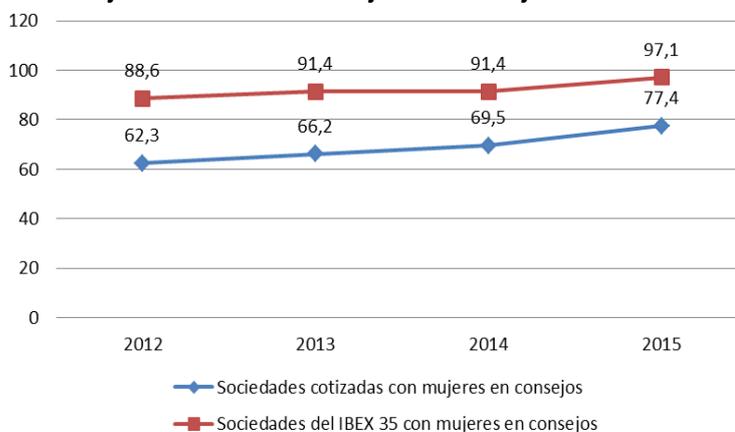
	2012	2013	2014	2015
IBEX35	13,5	15,6	16,7	19,6
Más de 500 Millones (1)	9,6	8,5	11,6	12,9
Menos de 500 Millones (2)	8,7	10,8	11,8	13,8
Total sociedades cotizadas	10,4	12	13,5	15,6

(1) No IBEX 35 y capitalización mayor de 500 millones de euros  
 (2) No IBEX 35 y capitalización menor de 500 millones de euros

Fuente: Informe anual 2015 de la CNMV (último dato disponible)

- También se ha incrementado considerablemente el número de empresas que cuentan con mujeres en sus Consejos de Administración.

**Gráfico 5. Porcentaje de sociedades con mujeres en consejos de administración**



Fuente: Informe anual 2015 de la CNMV.

Por lo que se refiere al **Poder Judicial**:

- ☐ En 2013 las mujeres ocupaban el 58,58% de los puestos en el sistema judicial, esta proporción aumentó al 58,84% en 2014. En 2016 la cifra ha disminuido ligeramente hasta situarse en 57,87%
- ☐ Por categorías, el 62,93% de miembros de la fiscalía eran mujeres (en el 2014, último disponible). Del mismo modo, eran mujeres el 66,69% del personal letrado de la administración de justicia y el 52,08% de los miembros de la carrera judicial (donde destaca la diferencia entre el 64,44% de mujeres juezas y el 11,63% de magistradas del supremo, datos que apenas han variado respecto a 2013).

Por lo que respecta a los **organismos constitucionales**, la presencia de mujeres se ha incrementado de forma significativa en el Consejo General del Poder Judicial y muy levemente en el Consejo de Estado y en la junta electoral central. Por el contrario se ha reducido ligeramente en el Tribunal de Cuentas (del 41,67% en 2013 al 38,46%).

**Tabla 8. Mujeres en órganos del Poder Judicial y Órganos Constitucionales**

	2013			2016		
	Ambos sexos	Mujeres	% Mujeres	Ambos sexos	Mujeres	% Mujeres
Consejo de Estado	32	7	21,88	29	7	24,14
Consejo General del Poder Judicial	21	7	33,33	21	9	42,86
Tribunal de Cuentas	12	5	41,67	13	5	38,46
Defensora del Pueblo	1	1	100,00	1	1	100,00
Junta Electoral Central	14	2	14,29	13	2	15,38

*Fuente: elaboración propia a partir de datos recogidos por el IMIO del CGPJ.*

Finalmente, aproximarse a la participación de las mujeres en las **Reales Academias**. Como comentario general puede afirmarse que hay una situación de **evidente desigualdad** entre mujeres y hombres, que apenas ha variado a lo largo del periodo, en lo relativo a su presencia en las **Reales Academias, bien como académicas numerarias, bien en las Juntas Directivas de dichos organismos.**

**Tabla 9. Mujeres académicas numerarias en Reales Academias, entre 2012 y 2015**

	2012			2016		
	Ambos sexos	Mujeres	% Mujeres	Ambos sexos	Mujeres	% Mujeres
<b>TOTAL</b>	<b>547</b>	<b>47</b>	<b>8,59</b>	<b>547</b>	<b>53</b>	<b>9,69</b>
R.A. de Bellas Artes de San Fernando	56	2	3,57	53	2	3,77
R.A. de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales	44	2	4,55	50	5	10,00
R.A. de Ciencias Morales y Políticas	39	1	2,56	42	2	4,76

	2012			2016		
	Ambos sexos	Mujeres	% Mujeres	Ambos sexos	Mujeres	% Mujeres
R.A. de Doctores de España	116	13	11,21	106	11	10,38
R.A. Española	41	5	12,20	43	7	16,28
R.A. Nacional de Farmacia	50	9	18,00	44	8	18,18
R.A. de la Historia	36	5	13,89	34	5	14,71
R.A. de Jurisprudencia y Legislación	31	0	0,00	34	1	2,94
R.A. Nacional de Medicina	48	2	4,17	48	3	6,25
R.A. de Ciencias Veterinarias	40	5	12,50	35	6	17,14
R.A. de Ingeniería	46	3	6,52	58	3	5,17

*Fuente: elaboración propia a partir de datos recogidos por el IMIO de las Reales Academias.*

### 3. PRINCIPALES ACTUACIONES REALIZADAS EN CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN

A continuación se identifican por Ejes del PEIO, algunas de las actividades que se consideran más relevantes:

#### 3.1. EJE 1. Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial.

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.

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.

Las principales actividades desarrolladas para dar cumplimiento a este Eje, en el periodo 2014-2016, son las siguientes:

- La **Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016**, aprobada por el Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, contempla el Eje 4, "Igualdad de Oportunidades en el acceso al empleo", entre sus actuaciones. Los **Planes Anuales de Política de Empleo**, aprobados mediante Resolución de la Secretaría de Estado de Empleo, concretan en cada ejercicio los objetivos de esta Estrategia.
- En desarrollo de esta Estrategia, además, se ha aprobado la Cartera 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.
- Se bonifica **a las contrataciones de mujeres**, de manera especial, las que se dirigen a mujeres en sectores de actividad y ocupación en que se encuentren sub-representadas, mujeres con discapacidad y víctimas de violencia de género, a lo largo del periodo objeto de seguimiento se habrían beneficiado de estas bonificaciones 359.495 mujeres<sup>5</sup>.
- En el marco del "**Programa de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar**", cofinanciado con fondos del Espacio Económico Europeo, ha tenido como objetivo fundamental desarrollar proyectos para promover la igualdad efectiva de oportunidades y luchar contra la violencia de género.

---

<sup>5</sup> Datos aportados por la Servicio Público Estatal para el Seguimiento del PEIO 2014-2016.

El programa ha desarrollado una estrategia integral buscado favorecer la inserción en el mercado laboral de mujeres vulnerables, pero también favorecer que esta inserción redunde en una reducción de la segregación ocupacional y en salarios que aseguren la inclusión social, reduciendo la brecha salarial.

Los proyectos se han distribuido siguiendo las exigencias de la Regulación del Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo en cuatro líneas temáticas gestionadas a través de convocatorias de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, a las que se suman 5 proyectos predefinidos, que destacan por su relevancia, tamaño e instituciones que los desarrollan. Atendiendo tipo de proyectos relevantes para los objetivos incluidos en este eje, se han desarrollado. 25 proyectos de emprendimiento, 25 de inserción sociolaboral de mujeres vulnerables y 9 proyectos de brecha salarial.

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

- La convocatoria anual de subvenciones dirigida a pequeñas y medianas empresas y otras entidades para la financiación, total o parcial, de los costes derivados de la elaboración e implantación de sus planes de igualdad, con el fin de animar al tejido empresarial para que voluntariamente los adopten. Entre 2014 y 2015, 273 PYME se beneficiaron de estas subvenciones. En 2016, la convocatoria se publicó en mayo, pero no pudo resolverse como consecuencia del adelanto de los plazos en la ejecución del presupuesto de gasto y operaciones no presupuestarias que se regulan con carácter general en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria y en la Ley de Presupuestos de cada ejercicio, ante la necesidad de hacer efectivos los compromisos adquiridos con la Comisión Europea para asegurar el cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria.
- El servicio de asesoramiento para elaboración de planes de igualdad prestado a través de la web [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es), y que proporciona orientación y asistencia técnica a las empresas y otras entidades en la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad. El asesoramiento abarca cuestiones como la conciliación de la vida familiar y laboral, la corresponsabilidad, el acceso y estabilidad en el empleo, la promoción profesional sin sesgo de género, el reconocimiento del mérito y la capacidad de las mujeres. También facilita asistencia sobre cómo utilizar la *Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género* o la herramienta denominada *Sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género*. Entre 2014 y finales de 2016 la web [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es) recibió más de 500.000 visitas, 175 empresas estaban inscritas en el servicio y se atendieron más de 1.400 consultas.

El servicio se complementa con una labor de difusión y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, labor que se traduce en la celebración de jornadas, encuentros y talleres (29 entre 2014 y 2016) y la elaboración y difusión online del *BIE-Boletín Igualdad en la Empresa*, del que se han publicado 39 ejemplares en el período 2014 a 2016

- La convocatoria anual para la concesión del Distintivo "Igualdad en la Empresa", que pretende reconocer la excelencia de una entidad en materia de igualdad. En las

convocatorias de 2014 y 2015 (concedidas en 2015 y 2016, respectivamente), un total de 42 empresas han sido galardonadas con este distintivo.

- En relación con el Distintivo “Igualdad en la Empresa”, en 2015 se publicó 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”. Esta modificación pretende adecuar a la legislación vigente determinados requisitos de participación de las empresas, ajustar los criterios de evaluación de las candidaturas y, por último, cambiar algunos aspectos de procedimiento relativos al seguimiento, control y renovación del distintivo, con el fin de dotarlo de mayor agilidad, eficacia y transparencia.
- Por otra parte, la Red de Empresas con Distintivo “Igualdad en la Empresa”, se inauguró en junio de 2013 con la finalidad de poner en común las buenas prácticas de dichas empresas en materia de igualdad de género. Desde 2016, la Red está constituida por 127 empresas y en su ámbito se celebran periódicamente jornadas técnicas en las que se intercambia y debate información en la materia. Además, para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, se elaboran documentos que se difunden a través de [www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es). Entre ellos cabe citar:
  - La RSE como palanca de las políticas de igualdad.
  - Estilos de liderazgo y diferencias de género
  - La empresa y su entorno: difusión de la igualdad de oportunidades.
  - Iniciativas para reducir la brecha salarial de género. Herramientas de autodiagnóstico.

Así mismo hay que hacer referencia al Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, elaborado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y difundido en [www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es)

- Para llevar a cabo la vigilancia del cumplimiento de la normativa sobre obligaciones empresariales dirigidas a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y a impedir la discriminación por razón de sexo en las empresas, se suscribió en 2013 el Convenio de colaboración entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. La vigilancia se centra especialmente en cuestiones como la discriminación salarial, la garantía y aplicación de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la protección de la salud y seguridad de las mujeres en la maternidad, el embarazo y la lactancia, y la prevención y tratamiento del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Conviene destacar también la aprobación, en el Consejo de Ministros el 24 de octubre de 2014, de la **Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020**, 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”.

- En relación con el objetivo de reducir la **brecha salarial de género** cabe destacar las siguientes actuaciones:

- Herramienta de autodiagnóstico de la brecha salarial de género: puesta a disposición de las empresas en febrero de 2015, permite detectar, analizar y, en su caso, corregir las posibles desigualdades retributivas entre mujeres y hombres existentes en su organización. Desde su puesta en marcha a diciembre de 2016 más de 4.300 empresas se han descargado la herramienta.
- Además, en el año 2016, se puso a disposición de las empresas otra herramienta denominada Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo con Perspectiva de Género. Esta utilidad, que puede descargarse y utilizarse gratuitamente, es complementaria de la Herramienta de autodiagnóstico citada anteriormente y ofrece a las empresas la posibilidad de diseñar su propio sistema de valoración de puestos de trabajo incorporando la perspectiva de género y, posteriormente, determinar un sistema de retribución para cada puesto.
- Ambas herramientas se completan con material adicional como guías, videos tutoriales y documentos que contienen recomendaciones para alcanzar la igualdad salarial en las empresas. Todo este material está disponible en [www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es).
- De forma paralela se han desarrollado actuaciones de información y sensibilización sobre la brecha salarial, con el fin de concienciar a la ciudadanía sobre la persistencia de las diferencias salariales entre mujeres y hombres y sus consecuencias. Entre ellas cabe señalar: la celebración del día 22 de febrero del “Día de la Igualdad Salarial”, en la que se desarrollan diversas actividades como la emisión de décimos de Lotería Nacional, cupones de la ONCE y sellos de Correos, la difusión de notas de prensa y números monográficos del *Boletín Igualdad en la Empresa (BIE)* difundidos en [www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es) y en las redes sociales, etc. en colaboración con la Red de Empresas con Distintivo “Igualdad en la Empresa”. España también participa en la conmemoración del Día europeo de la Igualdad salarial mediante la difusión de materiales editados por la propia Comisión Europea (web-clips, folletos informativos, datos estadísticos, notas de prensa...).
- Dentro del “Programa de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar”, cofinanciado con fondos del Espacio Económico Europeo, se realizó en 2014 una convocatoria de subvenciones que incluía, entre sus líneas prioritarias, la financiación de proyectos destinados a la reducción de la brecha salarial de género en las empresas. Las entidades beneficiarias de esta subvención han sido universidades, sindicatos y organizaciones empresariales, que han recibido ayuda por importe de 1.648.030 euros, para el desarrollo de 9 proyectos destinados a conocer mejor las causas de la brecha salarial de género y plantear modelos para su erradicación entre los años 2014 y 2015. Las **universidades** han desarrollado proyectos orientados a mejorar el conocimiento acerca de la brecha salarial, adoptando una perspectiva multidisciplinar en la que han considerado variables de carácter económico, social, laboral, demográfico e incluso sexual, así como el papel de la brecha de cuidados y de las tareas no remuneradas en el hogar. Los

**sindicatos** han desarrollado una amplia labor de comunicación, formación y sensibilización con sus sindicalistas sobre las causas de la brecha salarial y sobre herramientas para reducirla, reforzando la presencia de la brecha en la negociación colectiva. Por su parte, **las organizaciones empresariales** han desarrollado guías prácticas y herramientas telemáticas para empresas y han elaborado recursos de formación y consulta.

Una vez finalizado el programa y el apoyo de los Fondos del Espacio Económico Europeo, en 2016 se ha dado continuidad, con apoyo del Fondo Social Europeo, a la línea de actuación con las organizaciones empresariales a través del Programa Promociona. Esta actuación, que se detalla en el eje 4, es una de las actuaciones destacadas por sus responsables en la medida que incorpora al discurso por la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito profesional y laboral a las empresas, implicándolas de forma activa y directa a través de las organizaciones empresariales, en concreto de la CEOE.

A lo largo de sus tres ediciones bajo la vigencia del PEIO han participado 256 mujeres (el 44% de ellas en el último año).

- 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 lo que se promueve a nivel normativo y mediante el impulso y desarrollo de diversas actuaciones, tal y como se señala a continuación:
  - En el plano **normativo**, desde la aprobación del PEIO, cabe destacar la 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. Esta Ley añade un nuevo artículo 32 a la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, mediante el cual se regulan las reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para las personas con discapacidad, víctimas de violencia de género y víctimas de terrorismo que se establezcan como trabajadores por cuenta propia. También ha procedido a eliminar la barrera de la edad (antes 30 años hombres y 35 mujeres), y permite la capitalización de hasta el 100% de la prestación por desempleo para el inicio de una actividad por cuenta propia, independientemente del sexo o la edad.
  - También se potencia la actividad emprendedora a través de las diversas actuaciones que desarrolla el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades como las siguientes, prestando especial atención a sectores emergentes e innovadores donde las mujeres están infrarrepresentadas:
    - El Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres (PAEM) diseñado para apoyar las iniciativas de mujeres con inquietud emprendedora en cualquier fase de su proyecto a través de un asesoramiento individualizado que se canaliza a través de las diferentes Cámaras de Comercio distribuidas por el territorio nacional así como a través del portal [www.e-empresarias.net](http://www.e-empresarias.net). Este Programa incluye el acceso a micro-financiación a las emprendedoras, mediante la concesión de microcréditos, sin necesidad de avales personales, a aquellas 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. La penetración de

este programa ha sido importante, participando en el periodo de vigor del PEIO más de 41.000 mujeres y más de 7.250 proyectos de emprendimiento a lo largo del periodo, y se han concedido 459 microcréditos.

- El Proyecto “Emprendimiento de mujeres en sectores económicos emergentes y nuevas oportunidades de mercado”, en colaboración con la Fundación INCYDE (Instituto Cameral para la Creación y Desarrollo de la Empresa) como promotor del mismo. Detecta nichos de mercado que pueden constituir una oportunidad para emprendedoras e incluye talleres y cursos de formación (62 a lo largo del periodo) para la consolidación de las empresarias ya existentes en dichos sectores o la promoción de nuevas empresas lideradas por mujeres, con acceso gratuito a los viveros de empresas de las Cámaras de Comercio participantes durante tres años, y a los servicios de asesoramiento y ayudas para tener acceso a financiación (1.604 mujeres han sido beneficiarias de ayudas en el marco de este proyecto)

Por otra parte, como la Fundación INCYDE es socia de la Red Europea de Incubadoras de Empresas (Red EBN), todas las emprendedoras que participaron en los programas de formación de este proyecto, se beneficiaron de dicha Red Europea, tales como el impulso de prácticas innovadoras y el networking internacional de calidad.

- El Programa “Emprendedoras Innovadoras”, que se desarrolla en colaboración con la Fundación Escuela de Organización Industrial (EOI), realiza un acompañamiento personalizado e integral a emprendedoras de empresas de base innovadora en la puesta en marcha de sus negocios en colaboración con algunas Diputaciones y Ayuntamientos, atendiendo a sus necesidades específicas, con el fin de mejorar su competitividad. En el marco de este programa, se han formado 128 mujeres.
- El Programa “INNOVATIA 8.3” de apoyo al emprendimiento femenino en el ámbito universitario en sectores tecnológicos y de investigación a través del cual se crea 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*). Entre las múltiples actividades realizadas, se destaca la elaboración de un manual de procedimientos dirigido al personal de apoyo al emprendimiento en las Oficinas de Transferencia de resultados de Investigación (OTRI) de Universidades y Centros de Investigación, en el que se incorpora la perspectiva de género en todos los procesos a seguir, desde el diseño del servicio, hasta la evaluación de calidad del mismo. Esta actividad se ha complementa con formación específica en materia de igualdad de género dirigida a su personal técnico de estas Oficinas, generándose una metodología de trabajo, para la integración de la perspectiva de género en los procedimientos de apoyo en la creación de *Spin-off*, que se está transfiriendo a otras Universidades y Centros de Investigación de España, en la actualidad más de 25.
- Programa para facilitar la obtención de avales a mujeres emprendedoras. El objeto de esta actividad es facilitar el acceso a la financiación de la puesta en marcha, promoción, consolidación crecimiento y mejora de proyectos empresariales de mujeres emprendedoras. Para ello, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades concede una subvención nominativa a la Compañía Española de



colaboración con las entidades locales que lo solicitan. A lo largo del periodo se han desarrollado 33 proyectos y se han beneficiado 907 mujeres en el marco de este programa, realizándose a su vez actividades de difusión y sensibilización

- En cuanto al **Programa Clara**, cuyo objetivo es mejorar la empleabilidad de mujeres que tienen especiales dificultades para la inserción laboral, se lleva a cabo a través de convenios bianuales de colaboración con las entidades locales. Este programa se desarrolló en 2014 y se ha retomado en 2016. Se han desarrollado 863 actividades de formación, 71 de difusión y se ha implicado a 34 entidades en su desarrollo.
- En el marco del programa “**Red de empresas por una sociedad libre de violencia de género**”, se han suscrito convenios de colaboración entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, diversas empresas y entidades del tercer sector con el fin de promover la integración social y laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, así como la necesaria colaboración en materia de sensibilización contra esta forma de violencia. Son 45 las empresas que en periodo de ejecución del PEIO participaron en este programa, en cuyo marco se produjo el acceso al mercado laboral de 2.203 mujeres víctimas de violencia de género. En el año 2016 se diseñó un manual destinado a las personas responsables de selección y contratación de personal de las empresas el proceso de inserción laboral de las víctimas de violencia de género, con el objetivo de romper estereotipos y falsas creencias acerca de estas mujeres y facilitar a las empresas su contratación. Se puede acceder a este manual a través de <http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/Pymes/Introduccion01.htm>

Esta iniciativa pretende también informar sobre los distintos recursos y vías de apoyo que existen a disposición de las víctimas de violencia de género para su inserción laboral.

- El Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha desarrollado **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, así como programas de itinerarios integrados de inserción sociolaboral con perspectiva de género, realizados por diversas entidades sociales mediante convocatoria de subvenciones del área de integración de inmigrantes (algunos de estos programas y convocatorias no se dirigen de forma exclusiva a mujeres inmigrantes, sino que lo hacen a las personas inmigrantes en general, en cuyo caso, se ha incluido la perspectiva de género en los criterios de selección y valoración de proyectos. Como resultado de ello, los programas, proyectos y actividades desarrollados por la Secretaría General de Inmigración y Emigración han formado a 8.537 mujeres (casi un 64% de las 13.358 personas formadas en total) en 385 actividades de formación y han organizado 1.230 actividades de difusión y/o sensibilización.

### 3.2. EJE 2.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.

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 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.

En primer lugar, y de forma destacada, es necesario poner de relieve que el *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*, ha sido desarrollado por el **Plan Integral de Apoyo a las Familias 2015-2017**, aprobado por el Consejo de Ministros el 14 mayo de 2015. La línea estratégica 2 del Plan está dedicada a la “Conciliación y corresponsabilidad” y la línea estratégica 3 al “Apoyo a la maternidad y entorno favorable a la vida familiar”. Entre las medidas que se incluyen cabe señalar la bolsa de horas recuperables por necesidades puntuales de conciliación en la Administración y la ampliación de la prestación a todos los supuestos de acogimiento familiar para el cuidado de niños enfermos de cáncer o con cualquier otra patología grave. Además, el Plan incide en la mejora de los derechos de conciliación de los autónomos y en analizar la necesidad de regular el teletrabajo.

En concreto, respecto a este eje del PEIO 2014-2016, se han desarrollado, entre otras, las siguientes actuaciones de desarrollo normativo para favorecer la conciliación, la corresponsabilidad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- Una medida destacada ha sido la aprobación e implementación efectiva, a partir del 1 de enero de 2016, de 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** (un 5% por haber tenido dos hijos, un 10% por haber tenido tres y un 15% por haber tenido cuatro o más). Dicho complemento se introdujo mediante la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, que modificó a tal efecto el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, añadiendo un nuevo artículo 50 bis<sup>6</sup>. En 2016, fueron 147.169 las mujeres beneficiarias de esta medida, con un alcance presupuestario relevante (59.843.626 €)

Asimismo esta Ley de Presupuestos Generales del Estado, añade una nueva disposición adicional, decimoctava, al texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, en la que se reconoce un **“Complemento por maternidad en las pensiones del Régimen de Clases Pasivas del Estado”** a las mujeres que hayan tenido hijos naturales o adoptados y sean beneficiarias de pensiones de jubilación o retiro de carácter forzoso o por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad o viudedad.

---

<sup>6</sup> El citado complemento, que reconoce la aportación demográfica a las mujeres que hayan tenido hijos biológicos o adoptados, a través de una mejora de las cuantías de sus pensiones, se encuentra actualmente regulado en el artículo 60 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

- ☐ En relación con el **avance en el desarrollo de medidas que apoyen la conciliación y corresponsabilidad**, a través del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, se han mejorado los supuestos de conciliación de la vida laboral y familiar por cuidado de menor, mediante la ampliación de 8 a 12 años de la edad máxima del menor a cargo a efectos del disfrute de la reducción de la jornada de trabajo por dicho motivo. Ello supone una mejora de la cobertura de la Seguridad Social, ya que las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del periodo de reducción de jornada se computan incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido sin dicha reducción, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. De esta manera, se evita que la atención a las obligaciones familiares origine periodos con bases de cotización reducidas que puedan afectar negativamente a los futuros derechos de los trabajadores en materia de Seguridad Social.
- ☐ Por similitud con el tratamiento que se da en la página anterior al complemento por maternidad, podría hacerse alusión a que dicha ampliación se realizó mediante la modificación del apartado 5 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, poniendo en un pie de página que en la actualidad dicha media está recogida en el apartado 6 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- ☐ Por otra parte, desde el día 1 de enero de 2017 entro en vigor la **ampliación del permiso de paternidad a 4 semanas de duración**. Aunque la inclusión de este elemento como parte del PEIO 2014-2016 podría ser controvertida por varios motivos (es una medida regulada y aprobada en la Ley 9/2009, de 6 de octubre, cuya entrada en vigor estaba prevista para 2014, siendo aplazada su aplicación en 2017, 2015 y 2016 a través de la Ley de Presupuestos Generales del Estado), se incluye aquí por su relevancia desde el punto de vista de la conciliación y el fomento de la corresponsabilidad.
- ☐ 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 descendientes, ascendientes y por discapacidad en el IRPF.
  - Se establecen nuevas deducciones para familias numerosas y para personas con discapacidad a cargo. Estas deducciones operan como auténticos impactos negativos.
- ☐ Cabe hacer mención también a la nueva **bonificación** del 100% de la cuota por contingencias comunes (50% si la contratación es a tiempo parcial) **a personas 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**, prevista en el artículo 30 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, tras su inclusión en dicha norma a través del 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, convalidado por la Ley 25/2015, de 28 de julio, con el mismo título*.

- Del mismo modo, la 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, **modifica el artículo 11.1 a) de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo**, para que los trabajadores autónomos económicamente dependientes puedan ser sustituidos en los supuestos de riesgo durante el embarazo y lactancia y en los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento. A tal fin se permite excepcionalmente a las y los trabajadores autónomos económicamente dependientes la **contratación de un único trabajador** en supuestos como el de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, en los periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, para el cuidado de menores de siete años que tengan a su cargo, por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia o con una discapacidad igual o superior al 33 por ciento, debidamente acreditada.

En el ámbito de las Administraciones Públicas, se han producido avances para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares, entre los que son especialmente relevantes:

- **El II Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos.** El Eje IV, al “Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral”, incluye entre otras medidas destacables las siguientes:
  - **Medida 32** “Elaboración y difusión de una **“Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral** en la Administración General del Estado”, para mejorar la información del personal y de los gestores de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existente en la AGE en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización”.
  - **Medida 33** “**Desarrollar experiencias de trabajo en red y mediante la utilización de las nuevas tecnologías**, en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo”.
  - **Medida 36** “Estudiar y, en su caso, implantar de medidas de **flexibilidad horaria** que permitan al personal empleado público disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada, en la semana o semanas subsiguientes”.
- Algunos desarrollos normativos dirigidos a mejorar las condiciones para la conciliación y la corresponsabilidad en las Administraciones Públicas en general y en la AGE en particular:
  - La **Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016** introdujo dos modificaciones en el Estatuto Básico del Empleado Público. Por una parte, el derecho a disfrutar de las **vacaciones** una vez finalizado el año a que corresponden, en los casos en que una situación de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impida hacerlo. Por otra, añade la **posibilidad de que las**

**Administraciones Públicas puedan establecer un permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación** a partir del primer día de la semana 37 de gestación y desde la semana 35 en el caso de gestación múltiple.

- La última modificación, de 25 de noviembre de 2015, de la 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. Esta modificación permite que el personal al servicio de la AGE con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad, por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pueda acogerse a la modalidad de jornada de verano prolongada, comenzando quince días antes del período normal, esto es, desde el 1 de junio y finalizando quince días después, el 30 de septiembre de cada año. Este derecho podrá ejercerse también en el año en el que el menor cumpla la edad de 12 años.
- El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del **Estatuto Básico del Empleado Público**, en el que se han integrado, debidamente regularizadas, aclaradas y armonizadas, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y las disposiciones en materia de régimen jurídico del empleo público contenidas en normas con rango de ley que la hayan modificado. Entre las disposiciones mencionadas se encuentra el artículo 49 e) que recoge el **permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave** de manera que el personal funcionario tendrá derecho, siempre que trabajen ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre-adoptivo o permanente, a una reducción de jornada de al menos el 50% sin pérdida de ingresos y que puede ser acumulada en jornadas completas. Este permiso fue introducido por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Asimismo, se han desarrollado **actividades relevantes desde el punto de vista de la información y sensibilización, así como del desarrollo de programas y proyectos dirigidos a organizaciones y personas físicas como población objetivo**. Entre ellas cabe destacar:

- El mantenimiento y la actualización permanente de un **sistema de información que contenga las ayudas de apoyo a la maternidad con información sobre los recursos existentes** en el ámbito de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social. Toda la información sobre el contenido de la prestación económica por maternidad relativa a las situaciones protegidas, los requisitos para ser beneficiario de la prestación, el nacimiento del derecho y su duración, la cuantía de la prestación económica, etc., se encuentra disponible en la página web de la Seguridad Social: [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es), a la que pueden acceder todos los ciudadanos a través de internet, y cuyos contenidos se encuentran permanentemente actualizados. Además la Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia publica anualmente la *Guía de Ayudas Sociales y Servicios para las Familias*.
- Varias actividades desarrolladas por la Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia del Ministerio de Sanidad:
  - Las *subvenciones*, con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), a entidades que desarrollan **actividades de**

**orientación mediación y puntos de encuentro familiar** (158 proyectos). También se ha concedido subvenciones **para la realización de programas o servicios dirigidos a facilitar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal**, con el objetivo de extender la oferta de servicios que presten atención socioeducativa a niños y niñas menores de tres años.

- Las actuaciones para la difusión y sensibilización en materia de parentalidad positiva así como el impulso de cursos de formación destinados a profesionales y responsables de los servicios sociales, en esta materia, en el marco del Plan de Formación de la DG de Servicios para la Familia y la Infancia (3 actividades formativas en las que se han formado 475 personas, de las cuales 433 fueron mujeres).
- Actividades en el ámbito las buenas prácticas empresariales tales como apoyo a la iniciativa **Certificado Entidad 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 (270 empresas se han visto implicadas en estas actividades a lo largo del periodo). 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 y Servicios para las Familias y de Guías de buenas prácticas.
- ☐ 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 relación con el **distintivo “Igualdad en la Empresa”**, ya mencionado en el Eje 1, también es necesario destacar algunos elementos vinculados al fomento de la conciliación y la corresponsabilidad:
  - La **modificación de los criterios de concesión y utilización del distintivo**<sup>7</sup> con el fin de incluir la necesidad de que las empresas alcancen objetivos relacionados con la implantación de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
  - Se ha procedido 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.
- ☐ El IMIO en colaboración con la **Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) y su homólogo noruego (KS)**, ha desarrollado el **Proyecto**

<sup>7</sup> Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre que 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”

**Equilibrio/Balance**, en el marco del Programa de Igualdad de Género y Conciliación cofinanciado por el Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo, para intercambio de buenas prácticas y puesta en marcha de planes de Conciliación y Corresponsabilidad en 12 municipios españoles y 3 noruegos.

Asimismo, el Proyecto ha fortalecido 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 diseño como el desarrollo y la posterior implementación, sean fruto de un proceso de construcción participativa.

Para la elaboración de estos Planes, se prestó apoyo técnico y económico a las medidas más innovadoras, con mayor impacto sobre la población y en las que existía un compromiso social para su sostenibilidad en el tiempo, a través de tres ejes de actuación:

- Acciones de sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad para la sociedad en general, así como en el ámbito educativo infantil-juvenil y en el ámbito laboral.
- Aumento de prestaciones de servicios públicos dirigidos a cubrir necesidades de la ciudadanía en este aspecto (fundamentalmente cuidado de menores y personas dependientes, complementados con jornadas o charlas de sensibilización acerca de la corresponsabilidad).
- Apoyo técnico a empresas para impulsar la implantación de medidas y planes de conciliación en éstas.

Otro objetivo del Proyecto ha sido crear una red de cooperación e intercambio de experiencias entre los ayuntamientos participantes, tanto los españoles, como los noruegos, impulsando aquellas iniciativas que se consideraron especialmente novedosas, interesantes o útiles para su exportabilidad a otros ámbitos.

- Asimismo, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha puesto en marcha un programa (cofinanciado por el FSE) dirigido a facilitar el ***cuidado de los hijos e hijas de mujeres inmigrantes trabajadoras***, mediante ayudas económicas para el pago de guarderías, así como un **Programa dirigido a fomentar la igualdad de oportunidades mediante la equiparación de responsabilidades en el ámbito doméstico en familias inmigradas**.

En relación a la contribución del MEySS 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 cuyos resultados se recogen en los Planes de Actuación anuales de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- El Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente ha puesto en marcha un **Proyecto piloto de trabajo en red** en diversas unidades de la Subsecretaría para promover la conciliación.

- ❑ El Ministerio de Fomento ha participado en el **X Concurso Internacional de Dubai 2014** promovido por ONU-Habitat para identificar buenas prácticas que mejoren las condiciones de vida y la conciliación.
- ❑ En 2015, Televisión Española (TVE) adelantó su *prime time*, ocasión que aprovechó el Gobierno para reiterar a las cadenas de televisión que adelanten esta franja de programación para promover la racionalización de horarios, objetivo en el que se ha venido trabajando esta legislatura. En 2016, se da marcha atrás a esta medida.

En general, la práctica totalidad de los departamentos ministeriales vienen desarrollando una amplia cartera de actividades (cursos, jornadas, materiales de difusión, utilización de la web como instrumento informativo, guarderías y servicios complementarios para hijos/as del personal) orientadas a favorecer la conciliación del personal a su cargo o para dar a conocer cuestiones vinculadas con la conciliación en el ámbito de sus respectivas competencias.

### 3.3. EJE 3.- Erradicación de la violencia contra la mujer

Tal y como se ha indicado anteriormente, las actividades desarrolladas en relación con este Eje se articulan alrededor de la *Estrategia Nacional para la erradicación de la violencia contra la mujer 2013-2016* y, por tanto, el detalle de estas acciones se vinculará con el calendario de seguimiento y evaluación de la misma.

### 3.4. EJE 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.

En este ámbito, es necesario resaltar el importante papel que desempeña el movimiento asociativo como elemento dinamizador de los avances producidos en los últimos años, así como de visibilización de los logros alcanzados y retos por alcanzar.

Entre las actuaciones que se han llevado a cabo en el periodo 2014-2016, destacan las siguientes:

- En el ámbito económico y del mercado destacan las siguientes de carácter regulador:
  - La aprobación de 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.
  - La aprobación en febrero de 2015, por parte de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, del 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 2020, el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del consejo de administración.
- **La Administración General del Estado ha impulsado diversas actuaciones para lograr la igualdad en la carrera profesional, promoviendo y mejorando las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad** con el fin de reducir las desigualdades que pudieran darse. En este sentido, destacan actuaciones como:
  - El Programa de formación de pre-directivas desarrollado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y el Ministerio de Energía, Turismo y Agenda Digital a través de la Escuela de Organización Industrial (EOI), que tiene como finalidad capacitar a mujeres para asumir responsabilidades gerenciales, de cualquier tipo y dimensión de empresa, incluidos Comités de Dirección y Consejos de Administración. En este programa han participado 105 mujeres en los tres años de vigencia del PEIO 2014-2016<sup>8</sup>.

Se trata de una formación estructurada e integral desde una perspectiva de género y multidisciplinar, para potenciar las capacidades directivas de mujeres de perfil pre-directivo como factor decisivo de proyección profesional. Además, se han desarrollado un conjunto de acciones para sensibilizar y comprometer a las

---

<sup>8</sup> El programa se desarrolla desde 2010.

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.

- El Proyecto Promociona, es un proyecto promovido por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) –en el marco del Programa de Igualdad de Género y Conciliación - con objetivo de fomentar el acceso de las mujeres a los puestos directivos, Comités de Dirección y los Consejos de Administración de las empresas.

Promociona fomenta la identificación y visibilización del talento femenino, promoviendo su desarrollo profesional y habilidades de liderazgo, facilitando a mujeres directivas altamente cualificadas su acceso a puestos de toma de decisión en las empresas. Además, el Proyecto fomenta también la sensibilización de las empresas, colaboración activa y su implicación en la identificación y retención de su talento femenino, a través de un programa completo de desarrollo profesional y formación de alto nivel.

Promociona ha contribuido también a 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.

Una de las prioridades de este proyecto es facilitar la creación y mantenimiento de vínculos y redes profesionales duraderas entre las participantes. En este sentido, cabe destacar la creación en el año 2015, por iniciativa de las 110 ejecutivas participantes en el proyecto de la asociación de la “Asociación Española de Ejecutivas y Consejeras” (EJECON). Esta asociación pretende mantener ya hacer crecer una red profesional de mujeres directivas, así como colaborar con otras mujeres profesionales que quieran progresar y llegar a los puestos de Alta Dirección del tejido empresarial español.

Este programa ha despertado el interés de las instituciones comunitarias, presentándose ante el Parlamento y la Comisión Europea -mencionándose como buena práctica en la Opinión del Comité Consultivo de la Unión Europea sobre Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y hombres aprobada a finales del 2015-, así como el de otros Estados miembro y países de América Latina.

A lo largo de las ediciones bajo la vigencia del PEIO han participado 300 mujeres.

- La iniciativa “Más Mujeres, Mejores Empresas”, puesta en marcha en 2014 y 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, a lo largo del periodo 86 importantes compañías privadas de diferentes sectores de actividad han suscrito (98) 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.

Las empresas se comprometen a poner en marcha actuaciones para eliminar las barreras que 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<sup>9</sup>.

- El **Programa para fomentar el liderazgo de las mujeres en los órganos de decisión de las sociedades del sector agroalimentario** se puso en marcha en el año 2013, y se lleva a cabo en colaboración con Cooperativas Agro-alimentarias de España en diez Comunidades Autónomas. La finalidad es incrementar la participación de mujeres en los Consejos Rectores de las Cooperativas y Federaciones de cooperativas agroalimentarias, que en la actualidad apenas llega al 5% en las cooperativas de primer grado, así como dinamizar la puesta en marcha de acciones emprendedoras en las zonas rurales, como fuente de explotación de nuevas oportunidades de empleo para las mujeres. En el marco de este programa:
  - Se ha puesto en marcha un plan estratégico de igualdad en Cooperativas Agroalimentarias de España y se ha comenzado a trabajar en las cooperativas para que pongan en marcha actuaciones de sensibilización y formación específicas para incrementar el número de mujeres en los puestos de responsabilidad. En el periodo de vigencia del PEIO 2014-2016, 22 cooperativas se han adherido a la iniciativa “Mas mujeres, mejores empresas”.
  - Se han articulado 5 proyectos en los que han participado 30 organizaciones y han participado 10.000 mujeres en actuaciones de sensibilización, de formación en habilidades, destrezas y empoderamiento para facilitar su acceso a los órganos de relevancia y decisión dentro de las cooperativas.
- **El apoyo al movimiento asociativo y fundacional** en materia de igualdad de oportunidades, se ha articulado a través de :
  - La convocatoria anual de subvenciones del IMIO, cuyo objetivo es potenciar este tejido asociativo, así como su capacidad para participar en todos los ámbitos de la sociedad. En el período 2014-2015 ha subvencionado a 68 entidades en 2014 y a 75 entidades en 2015.
  - 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, que se canalizan a través de asociaciones y organizaciones de mujeres, ya mencionados en los Ejes 1 y 2.
  - Cabe asimismo mencionar la realización de las siguientes **acciones de apoyo al movimiento asociativo**:

---

<sup>9</sup> Esta iniciativa está vinculada al proyecto Promociona y al programa de Desarrollo para Pre-directivas, ya que las empresas firmantes disponen de una plaza gratuita en alguno de estos proyectos, en función del perfil profesional de directiva que puedan aportar las empresas.

- Cesión de uso de locales, de forma continuada y a título gratuito, por parte del Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades a las asociaciones de mujeres para que puedan tener ubicada la sede social.
- 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.**
- **Subvenciones del Régimen General del INJUVE** para fomentar la participación de los/as jóvenes en distintos ámbitos de la sociedad, promover el asociacionismo juvenil y apoyar sus actividades y Premios Nacionales de Juventud para reconocer la labor de jóvenes en ámbitos como la igualdad, en los que se aplica un enfoque transversal de género a la hora de seleccionar y valorar los proyectos y las candidaturas.
- Por otra parte, **en este eje en concreto se desarrollan un buen número de actuaciones destinadas a conocer, vigilar, y estudiar el grado de participación de las mujeres en distintos ámbitos de la economía, la sociedad y la política**, entre las que caben destacar algunas tan relevantes como las que se detallan a continuación:
  - La Dirección General de Política Interior del Ministerio del Interior realiza una serie de **informes sobre la efectividad de la exigencia de composición equilibrada en los diferentes procesos electorales de ámbito nacional y competencia estatal, en virtud de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**<sup>10</sup>. En el periodo de vigencia del PEIO 2014-2016 se han realizado dichos informes relativos a las elecciones europeas (2014) municipales y autonómicas (2015) y generales (2015 y 2016). En este sentido, los datos muestran el impacto positivo que ha tenido la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo* respecto a la presencia política de mujeres a nivel nacional, regional y local así como en el Parlamento Europeo, siendo la participación política una de las fortalezas en términos de igualdad entre hombres y mujeres de España en el ámbito europeo, en comparación con otros países de nuestro ámbito geográfico y sociocultural.
  - La actualización y explotación de la base de datos de Mujeres en Cifras por parte del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y la publicación de "Mujeres y hombres en España" (colaboración del IMIO con el INE). La base de datos recoge un conjunto de indicadores que reflejan la situación de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad y la publicación periódica tiene como objetivo difundir indicadores de género relevantes en distintos ámbitos, y que se actualizan de manera permanente.

---

<sup>10</sup> *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. Cuando las candidaturas para el Senado se agrupan en listas, éstas también deberán tener una composición equilibrada.

- Asimismo, desde otros Ministerios (Ministerio de Interior, Ministerio de Justicia, Energía, Ministerio de Turismo y Agenda Digital y Ministerio de Economía y Competitividad) se han incluido como actividades en este periodo la elaboración de estadísticas e informes para, en algunos casos, avanzar en la desagregación por sexo de estadísticas e información relevante sobre la presencia de la mujer en estructuras y organismos oficiales, como primer estadio necesario (y requerido **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**) para la para analizar las brechas de género existentes y, en otros, como actividades continuas y consolidadas de generación de información y vigilancia sobre la efectividad de las medidas llevadas a cabo.

### 3.5. EJE 5.- Educación

La contribución de la educación al logro de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres es nuclear, tanto para que cualquier persona pueda alcanzar la máxima formación que su propia capacidad le permita, con independencia de su sexo, como para sensibilizar y educar 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.

En este eje, en el periodo 2014-2016, se han desarrollado y se ha producido avances en dos medidas especialmente relevantes por su alcance dentro del sistema educativo y potencial impacto sobre el conjunto del alumnado que curse las distintas etapas educativas y formativas.

- ☐ Se han 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.
- ☐ Del mismo modo se han **aplicado los principios de igualdad de género en la redacción de los reales decretos por los que se establecen los títulos de formación profesional**, los cursos de especialización, así como en las órdenes ministeriales por las que se establecen los currículos correspondientes a dichos títulos.

Además de estas, se han desarrollado otras actuaciones destacadas en materia de igualdad de oportunidades desde el ámbito educativo durante los años 2014 y 2016, tanto por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte como por el Instituto de la Mujer y para Igualdad de Oportunidades (IMIO).

**El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte**, principal agente en relación con este ámbito, han desarrollado las siguientes actuaciones:

- ☐ **Proyecto “Buentrato”**: se realizó como experiencia piloto en el año 2013 en colaboración con la Fundación ANAR y ha continuado 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. A lo largo del periodo han participado en este proyecto 2.766 personas de las cuales 1.650 han sido mujeres.

- ☐ Realización de estudios, informes y campañas de sensibilización, así como difusión de buenas prácticas y materiales para promover la educación en **salud afectiva, sexual y reproductiva de los jóvenes**. 4 campañas de sensibilización
- ☐ **Portal CREADE** (Centro de Recursos para la atención a la diversidad cultural en educación). Centro virtual de recursos dirigido al profesorado en relación con la educación intercultural.
- ☐ **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”. A lo largo del periodo se han concedido 16 premios a proyectos de presentados por centros docentes.
- ☐ Potenciación de la perspectiva de género en las actividades vinculadas con las enseñanzas a distancia, tales como el programa **“That's English” y “Aula Mentor”**, en las que se han formado 36.107 personas durante el periodo, de las cuales 19.580 fueron mujeres.

En el marco del programa **“Aula Mentor”**, destacan la realización de cursos de formación abierta para personas adultas, orientados al fomento de competencias vinculadas con dispositivos móviles, diseño gráfico, maquetación, desarrollo web, etc. Dada la fuerte masculinización de este sector, el curso se ha difundido especialmente entre población femenina logrando formar a 538 mujeres de un total de 1.715 alumnos (un 31,4% del total tal participantes).

- ☐ **Programa MUSE-E** para estimular el desarrollo de niños y niñas y su integración en la sociedad mediante la música y las artes en el medio escolar, previniendo la violencia, el racismo y la marginación. Este programa se articula en a través de sesiones y talleres impartidos por artistas en activo, de diferentes culturas, con una elevada formación artística y experiencia pedagógica, en los que se persigue que los participantes (5.492 a lo largo del periodo, de los cuales 2.598 fueron mujeres) canalicen su creatividad, refuercen su autoestima y mejoren sus aprendizajes.
- ☐ Creación de **una herramienta web** que sirve 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. La web, <http://www.educacion.gob.es/informate/primeraNavigate.action>, permite obtener de forma ágil, la oferta formativa ajustada al nivel de estudios del que se parte cada persona usuaria.
- ☐ Inclusión de la perspectiva de género en programas educativos extracurriculares que promuevan la integración y la convivencia intercultural y que contribuyan a compensar desigualdades o atender necesidades educativas especiales. En el marco de esta actuación se han desarrollado a lo largo del periodo 224 actividades de difusión y/o

sensibilización y 122 actividades de formación en las que han participado 2.238 personas.

- ❑ Convocatorias de subvenciones a entidades privadas sin fines de lucro para la realización de actuaciones dirigidas a la atención del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo y a la compensación de desigualdades en 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. Se han desarrollado durante el periodo 38 actividades para información y difundir entre la población objetivo estos contenidos.
- ❑ Además, se han desarrollado 2 actuaciones destinados a mejorar el conocimiento de la situación de la mujer en el ámbito educativo (mejora de estadísticas, estudios e investigaciones) y mejorar la aplicación del principio de igualdad de género en el ámbito educativo a través de ***Centro Nacional de Innovación e Investigación Educativa (CNIIE) y el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE)***.

De forma paralela, y en colaboración con el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD), el **Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades** ha desarrollado actuaciones diversas entre las que destacan:

- ❑ ***Programa Intercambia***: desarrollado por el MECD, a través del Centro Nacional de Innovación e Investigación Educativa (CNIIE), y el MSSSI, a través del IMIO, 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 Intercambia* 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 IMIO o estadísticas. Complementariamente, el MECD 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 Educación de las Comunidades Autónomas. En 2014 se celebró el X Encuentro Intercambia “*La Teorización de los sentimientos y su conexión con los procesos de socialización en la juventud y la adolescencia*”; en 2015, el XI encuentro “*Una mirada de género en la convivencia escolar*”, y; en 2016, la XII Jornada Intercambia sobre “*La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como herramienta para la orientación académica profesional*”.

- ❑ ***Curso on-line “Coeducación: dos sexos en un solo mundo”***: se ha llevado 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 IMIO. 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. A lo largo del periodo se han realizado 4 cursos en los que se han capacitado a 54 personas, de las cuales 46 son mujeres.

- **Proyecto Plurales. Educando en Igualdad:** iniciado en 2013, y encuadrado dentro del Programa “Igualdad de Género y Conciliación”, cofinanciado con Fondos Noruegos, 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, contó con la colaboración del IMIO y de autoridades educativas tanto nacionales (a través del Centro Nacional de Innovación e Investigación Educativa) como regionales (participaron 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 desarrollo de estos Planes se contemplan numerosas medidas y actividades encaminadas a la eliminación de itinerarios educativos con sesgo de género, desde formación en igualdad para el personal docente de todos los centros, a la visibilización de la aportación de las mujeres al ámbito científico (a través de exposiciones elaboradas en los propios centros, conferencias) o la revisión de materiales didácticos y la elaboración de actividades complementarias tendentes a equilibrar la segregación horizontal en la elección de futuros profesionales.

Los planes de igualdad se han puesto en práctica durante los cursos escolares 2013-2014 y 2014-2015 y paralelamente a su ejecución se puso en marcha un sistema de seguimiento y plasmado en un conjunto de herramientas que facilitan a los centros educativos la evaluación de los planes de igualdad.

En 2014 se editaron 10 títulos de Plurales, en libro y en tríptico, en castellano e inglés, en papel, CD y en línea y en 2015 se editaron 16 títulos de Plurales, en castellano y en inglés.

Finalmente, se ha realizado la propuesta metodológica para desarrollar Planes de Igualdad en las escuelas y además, la divulgación de los resultados del proyecto.

**Asimismo, el IMIO ha desarrollado otras actuaciones por sí solo o en colaboración con otros agentes como CCAA, Asociaciones de Mujeres, etc.** en desarrollo de este eje son las siguientes:

- **Proyecto Relaciona**, desarrollado en colaboración con los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas y otras entidades, para promover la reflexión del profesorado sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la educación como una vía de prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres. En el marco de esta actividad se han desarrollado 28 actividades de formación en la que han participado 369 personas, de las cuales 299 son mujeres.
- **Programa Irene de Información, Formación y Prevención de la Violencia Sexual en Jóvenes y Adolescentes**, llevada a cabo a través de convenios de colaboración con distintas entidades locales, a través de los cuales se han realizado 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. 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. En el conjunto del periodo se han realizado 674 actividades de capacitación en las que han participado 17.291 personas, de las cuales 8.854 son mujeres.

- **El Programa on-line vinculado a la cultura y a la educación** que incluye los siguientes cursos: “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.
- 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 y para la Igualdad de Oportunidades* para la realización de postgrados oficiales y actividades del ámbito universitario relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres.

Antes de finalizar la información relativa a este Eje es necesario destacar dos elementos:

- A su vez, **en el marco de estos y otros programas y actuaciones el IMIO ha elaborado y difundido gran cantidad de materiales y recursos didácticos** 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, entre otros fines, para 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.
- **Otros Programas desarrollados por el IMIO**, recogidos en Ejes anteriores como el Programa Innovatia, Sara, Aurora o Clara o pendientes de abordar en otros Ejes, como el Programa ADA, **han contribuido de forma más o menos indirecta a mejorar la aplicación efectiva del principio de igualdad de género en el ámbito educativo.**

### 3.6. EJE 6.- Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales

Este eje agrupa las actuaciones en materia de igualdad entre hombres y mujeres de Administración General del Estado en el resto de las políticas sectoriales en la que actúa el PEIO 2014-2016. La información por tanto se ordenará a partir de los objetivos estratégicos previstos en este eje, centrado cada uno de ellos en una política sectorial.

#### **6.1.- Reforzar la perspectiva de género en las políticas de salud**

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través de sus distintos centros directivos ha desarrollado casi la totalidad de las actuaciones enmarcadas dentro de este objetivo, si bien departamentos de otros ministerios como la Secretaría General de Instituciones

Penitenciarias (Ministerio de Interior) y la Secretaría General de Inmigración y Emigración (Ministerio de Empleo y Seguridad Social) han desarrollado actuaciones en este objetivo.

- ☐ La Secretaría General de Sanidad y Consumo ha desarrollado un gran abanico de **actuaciones divulgativas** en materia de salud de la mujer, en particular a través de la elaboración y difusión de 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**.
- ☐ Asimismo, en el marco del **Sistema Nacional de Salud (SNS)**, el MSSSI ha llevado a cabo, a lo largo del periodo, la **Convocatoria de Buenas Prácticas en el Sistema Nacional de Salud (SNS)**, que tiene como objetivo desarrollar el aprendizaje institucional para la identificación de buenas prácticas en Estrategias de Salud del SNS, realizadas en los centros sanitarios y en las organizaciones. Esta convocatoria, que ha mostrado ser un método de gran impacto a través de la visibilización y reconocimiento de las metodologías y prácticas contrastadas, incluye entre los criterios de selección y valoración de las candidaturas la introducción de la perspectiva de género, además de incluir la identificación de Buenas Prácticas en torno a la detección y tratamiento de los casos de violencia de género.

Del mismo modo, y también en el marco del Sistema Nacional de Salud se ha puesto en marcha una Web para la **Red de Escuelas de Salud para la Ciudadanía**, que tiene como finalidad que pacientes, familiares y cuidadores, dispongan de información tanto desde el ámbito de la clínica, como de los servicios de apoyo y soporte, que les permitan gestionar de la manera más adecuada su salud y enfermedad según sus preferencias y su realidad <http://www.escuelas.msssi.gob.es/>

- ☐ Desde **Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas** se ha desarrollado el **Plan de Acción 2013-2016**, que incorpora de manera transversal el enfoque de género siguiendo lo previsto en la Estrategia sobre Drogas 2009-2016. Esta introducción del enfoque de género se ha articulado en tres tipos de actuaciones:
  - Mediante actividades de información y difusión (32 en todo el periodo).
  - El desarrollo de protocolos específicos, como por ejemplo el Protocolo de atención a la mujer a través de la subvención del programa "atención primaria y cribado, intervención breve y derivación a tratamiento de mujeres consumidoras de sustancias de abuso".
  - La mejora de los sistemas estadísticos, a través de la elaboración y el desarrollo de **indicadores de consumo, desagregados por sexo**, de sustancias psicoactivas, percepción del riesgo y admisiones a tratamiento, logrando avances significativos a lo largo del periodo.

En el ámbito del tratamiento de las drogodependencias, la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, del Ministerio del Interior, en colaboración con el IMIO, han desarrollado **Programas terapéuticos, psicológicos y de asesoramiento para mujeres internas en Centros Penitenciarios** (de las que se habrían beneficiado 311 mujeres a través de actividades de capacitación) combinados con el **Tratamiento de**

*mujeres consumidoras de Drogas en Centros Penitenciarios* (5.911 mujeres tratadas).

■ **El IMIO ha desarrollado las siguientes actividades dentro de este objetivo estratégico.**

- **El Programa formativo presencial para profesionales sanitarios** 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 a partir de cursos de 160 horas lectivas que incluían la elaboración y presentación de trabajos finales tutorizados.
- **El Programa de intervención psicosocial para mejorar la Calidad de Vida de Mujeres con Cáncer de Mama**, que tiene como objetivos proporcionar, junto con los cuidados médicos necesarios, una atención psicológica, social y laboral para mejorar la calidad de vida de las mujeres que han sido intervenidas quirúrgicamente de cáncer de mama y que siguen tratamiento hospitalario.
- **El Curso sobre Investigación Cualitativa y Perspectiva de Género en Salud**, realizado con la Escuela Nacional de Sanidad mediante Convenio de Colaboración con el Instituto de Salud Carlos III del Ministerio de Economía, Industria 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.
- **El Programa “acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la salud”**, que se articula en una serie de cursos (de 30 horas lectivas y convocados en coordinación con las Consejerías y Servicios Regionales de Salud de las comunidades autónomas) dirigidos a profesionales de Atención Primaria, Atención Especializada, incluidos médicos internos residentes (MIR) y psicólogos internos residentes (PIR). En el marco de este programa se han formado 703 personas de las cuales 558 son mujeres.

Otras actuaciones desarrolladas por el IMIO, como la **Escuela Virtual de Igualdad**, también han incluido actividades centradas en la mejora de la salud de la mujer y la introducción de la perspectiva de género en este ámbito.

## **6.2.- Promover la igualdad en la actividad física y el deporte.**

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

En 2016, se suscribió un convenio entre el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y el Consejo Superior de Deportes para la puesta en marcha de iniciativas conjuntas que promuevan la igualdad y la no discriminación entre hombres y mujeres a través del deporte. Este acuerdo desarrolla el Convenio Marco de colaboración suscrito entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, e implementará una serie de actuaciones de carácter divulgativo y formativo para promover la igualdad entre hombres y mujeres apoyándose en el potencial integrador como factor de convivencia y cohesión social del deporte. Las actuaciones previstas en el marco de este convenio son las siguientes:

- ❑ La organización conjunta de las **Jornadas Nacionales "Las mujeres en el deporte español, 25 años del Seminario Permanente "Mujer y Deporte"**, para conmemorar el aniversario de este espacio académico creado en 1990.
- ❑ La **realización de jornadas y/o seminarios de debate y reflexión sobre el tratamiento que los medios de comunicación deportiva dan al deporte femenino**, dirigidas a la prensa deportiva y a las Federaciones Deportivas, así como la convocatoria del "Premio Consejo Superior de Deportes - Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades al deporte femenino", para galardonar a quienes hayan contribuido a la difusión y defensa de la igualdad entre hombres y mujeres en el deporte dentro del campo de la comunicación.
- ❑ La colaboración entre ambos organismos en la **elaboración de contenidos y la puesta en marcha de un programa de formación para el profesorado sobre buenas prácticas coeducativas en educación física**, así como el desarrollo de iniciativas destinadas a la capacitación de las mujeres deportistas en habilidades directivas y para favorecer el autoempleo.

**Desde el punto de vista de la ejecución de actuaciones concretas**, a lo largo del periodo es posible destacar las siguientes:

- ☐ **Convocatoria de ayudas anuales para el Programa Mujer y Deporte** 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. 211 personas se han beneficiado de estas ayudas.

Como dato destacable, las ayudas y subvenciones que ofrece el Consejo Superior de Deportes, están vinculadas a que las Federaciones Deportivas Españolas reúnan una serie de requisitos específicos, entre los que destaca 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.

- ☐ **Convocatoria de ayudas a mujeres deportistas con licencia federativa en vigor que hayan sido madres 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. Se han beneficiado de estas ayudas 41 mujeres a lo largo del periodo.
- ☐ **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, desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017, los proyectos que cumplan las condiciones recogidas en el mismo, podrán beneficiarse de importantes beneficios fiscales.

- ☐ **Promoción y difusión del deporte femenino**, tanto de base como de élite, con atención especial durante la Semana Europea del Deporte. En esta línea de actuación también es necesario destacar la difusión a través de diferentes canales y vías (creación de un espacio web, una cuenta Twitter, un boletín y exposiciones fotográficas, etc.)

### 6.3.- Evitar el tratamiento sexista de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación y promover imágenes de diversidad de las mujeres

El IMIO ha sido el organismo responsable del conjunto de actuaciones desarrolladas en el marco de este objetivo a lo largo del periodo. Se ha trabajado con medios de comunicación y empresas del sector de la publicidad y audiovisual a través de distintas vías y actividades entre las que cabe destacar las siguientes:

- El **convenio de colaboración con RTVE** para evitar el sexismo y promover la imagen de la mujer desde el ente público. En este marco, se incluye también el 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. A lo largo del periodo se han formado 21 personas, de las cuales 17 fueron mujeres.
- En el ámbito de la formación también, el IMIO ha desarrollado el Curso "Imagen de las mujeres en el cine, en la literatura del S. XX, en la publicidad y en la pintura a lo largo de la historia", que a lo largo del periodo ha contado con 12 ediciones y ha formado a 2.070 personas, de las cuales 1.913 son mujeres.
- En el ámbito de la publicidad y la relación con las empresas del sector, se inició la elaboración un código de publicidad no sexista para consensuar con las asociaciones del sector que finalmente no se pudo completar. En paralelo, el **Observatorio de la Imagen de las Mujeres (OIM)** realiza una vigilancia del sexismo en la publicidad y en los medios de comunicación y tramita las quejas sobre contenidos sexistas y no igualitarios, con especial atención a los medios de titularidad pública.
  - Durante el periodo años 2014 y 2016, el OIM ha recibido 2.601 quejas, que afectan a 1.207 empresas y medios de comunicación. Dichas quejas se refieren a un total de 1.470 contenidos. En términos anuales, el número de quejas en 2016 fue un 35% superior que 2014).
  - Del total de quejas, el 60% (1.561) corresponden a contenidos publicitarios y el 40 % restante a contenidos no publicitarios (medios de comunicación y otros sectores y actividades).
  - En cuanto a las actuaciones realizadas por el OIM en el periodo 2014-2016, han ascendido a 311. En términos anuales, el número de actuaciones en 2016 fue algo más del doble de las realizadas en 2014.
  - Se han remitido 6 cartas de felicitación a distintas empresas por la emisión de campañas con estrategias publicitarias opuestas a los estereotipos de género discriminatorios.
  - A lo largo del periodo se han remitido dos expedientes a la Fiscalía y dos a la Abogacía del Estado (sobre perfiles en redes sociales, una empresa y un video difundido en internet) para la interposición de posibles demandas.
  - Por otro lado, en el proceso de selección para obtener el distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE), el OIM realizó una valoración de la comunicación de las 42

empresas candidatas (campañas, páginas web y perfiles en redes sociales) y emitió informe para determinar si se adecuaban al requisito exigido de no utilizar estrategias sexistas o discriminatorias en su comunicación.

El OIM ha colaborado también con la Universidad de Costa Rica en un proyecto para la creación de un Observatorio de la Imagen de las Mujeres, respaldado por UNESCO.

- Por último, desde el IMIO se han atendido a decenas de peticiones de información y asesoramiento del ámbito académico y de medios de comunicación. Y se ha participado en la IV Jornada técnica de la Red DIE (empresas con Distintivo de Igualdad), “La empresa y su entorno: difusión de la igualdad de oportunidades”, exponiendo los criterios para un tratamiento igualitario de la imagen de las mujeres.

#### **6.4.- Garantizar la incorporación, en condiciones de igualdad a la Sociedad de la Información.**

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 prevé la elaboración de un **Plan de Acción para la Igualdad de las Mujeres y los Hombres en la Sociedad de la Información** como instrumento para alcanzar el objetivo de incorporación, en condiciones de igualdad, de mujeres y hombres a la Sociedad de la Información, elaborado por la conjunto de administraciones competentes en el marco de la Agenda Digital para España.

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**. Este Plan contempla la implicación de diferentes departamentos ministeriales (7 en total) para el desarrollo de actuaciones dirigidas a aumentar la participación general de las mujeres en las TIC y de las mujeres profesionales y empresarias con capacidades TIC y su protagonismo en el sector, aumentar los contenidos digitales de interés para las mujeres, el uso de servicios públicos digitales por las mujeres y su confianza y seguridad en las TIC.

Bajo este marco programático, el IMIO ha desarrollado a lo largo del periodo 2014-2016 distintos programas y proyectos en materia TIC, que como en los siguientes casos, se realizan en coordinación con los Organismos de Igualdad de las CCAA:

- **Programa Ceres** de formación de formadoras en materia de alfabetización digital y empoderamiento de las mujeres rurales. Se realizaron talleres (de 100 horas) en Aragón, Ceuta, Melilla, Extremadura, Valencia, Castilla la Mancha y Galicia. Asimismo se ha editado el material didáctico del Programa. En el marco de este programa se han desarrollado 11 actividades de formación y se han formado a 167 personas, de las cuales 143 son mujeres.
- **Programa Rea** de formación de formadoras en materia sociedad de la información para mujeres profesionales. Se han realizado talleres de 80 horas de duración en las CCAA de Galicia, Valencia, Ceuta, Canarias, Asturias y Extremadura A lo largo del periodo se

han realizado 9 talleres en los que han participado 124 personas, 116 de ellas son mujeres<sup>11</sup>.

- ❑ **Programa Atenea** - de capacitación en materia de Confianza y Seguridad de las Mujeres en la Red. Tiene como objetivo contribuir a mejorar el manejo y las habilidades de las mujeres en el uso de los servicios que ofrecen las redes de forma segura, responsable y con confianza. Se han realizado talleres en Cantabria, Extremadura, Castilla y León y Canarias y se ha realizado material didáctico del programa. En el marco de este programa se han desarrollado 50 actividades de formación en las que participaron 702 mujeres (el total de los participantes).
- ❑ **Programa Diana** de Iniciación a la programación y la tecnología en niñas y adolescentes, puesto en marcha en 2015. Propone intervenciones en centros educativos que rompan con los estereotipos de género y pone a disposición de la comunidad educativa material didáctico para la realización de actividades con enfoque de género. A lo largo del periodo se realizaron 73 talleres en distintos centros educativos de primaria y ESO en los que participaron 1.839 estudiantes, 916 niñas (49,8%).
- ❑ También el ámbito educativo y para un público similar al programa Diana, en 2016 se puso en marcha **el Programa ADA** de iniciación a la tecnología en igualdad. Este programa tiene como objetivo promover el interés de las niñas y jóvenes en las ramas tecnológicas de estudio, con la finalidad de contribuir a una mayor presencia de mujeres en las carreras tecnológicas en general y en el ámbito de las TIC en particular. El programa está cofinanciado por el Fondo Social Europeo y se desarrolla en las Comunidades Autónomas de Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla la Mancha, Castilla León, Ceuta, Extremadura, Galicia, La Rioja, Murcia, Navarra y Valencia. Hasta finales de 2016 se realizaron 14 talleres en los que participaron 300 estudiantes, de los cuales 151 son niñas.

Asimismo el IMIO desarrolla, igualmente, **acciones de sensibilización y difusión de conocimiento sobre la igualdad de género en la Sociedad de la Información**<sup>12</sup>, tales como:

- ❑ **Seminarios Mujeres y TIC**, dirigidas a mujeres tecnólogas del ámbito de las asociaciones, universitario y de la empresa, así como a la población general. En 2014-2016 se desarrollaron tres seminarios: *Mujeres y tecnología: Experiencias con las TIC* (6 de mayo de 2014); *Actuaciones en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la sociedad de la información* (12 de febrero de 2015); y *Las mujeres en el Sistema de Ciencia y Tecnología español* (18 de noviembre de 2015).
- ❑ El **Portal “e-igualdad.net”** dirigido a las mujeres, las profesionales, las empresas del sector TIC y la ciudadanía en general, en el que se da difusión a los estudios sobre la

---

<sup>11</sup> El programa se desarrolló fundamentalmente durante el periodo de vigencia del PEIO, finalizando en 2016. A los datos señalados hay que añadir que en 2013 se desarrolló un taller en el que participaron 14 mujeres.

<sup>12</sup> Como muestra la información en otros ejes, la formación vía telemática ha sido un instrumento clave para trabajar en la capacitación de colectivos de mujeres específicos, por ejemplo mujeres en riesgo de exclusión para su inserción en el mercado laboral o mujeres directivas, así como para sensibilizar, informar y formar en la aplicación de la perspectiva de género a grupos y sectores concretos como sanidad, medios de comunicación, etc. La escuela virtual de igualdad es el ejemplo más representativo de ello, en la que se han formado 30.250 personas, de las cuales 23.265 son mujeres.

situación, las demandas y necesidades de las mujeres en la sociedad de la información o las iniciativas innovadoras sobre género y TIC<sup>13</sup>.

- ❑ **Informes sobre la situación de la e-igualdad en España.** En 2014-2015, se realizaron informes sobre los años 2005-2012, 2012-2013, 2014 y un Informe e-igualdad sobre el análisis de las políticas públicas España y en las Comunidades Autónomas 2014, sobre la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y planes de la Sociedad de la Información a nivel estatal y de las Comunidades Autónomas.
- ❑ Del mismo modo, desde el IMIO se hace **difusión de otras iniciativas que apoyándose en las TIC y las oportunidades que abre la Sociedad de la información, contribuyan a reducir las brechas de género en distintos ámbitos** como la salud, la formación, la comunicación, etc. <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/SocInfo/Iniciativas/Iniciativas1.htm>.

Es necesario destacar a su vez que el IMIO desarrolla las labores de Seguimiento y Evaluación del II Plan de igualdad en la Sociedad de la Información (2014-2017), así como otras labores de soporte a la ejecución del mismo que se materializan a su vez en informes (de seguimiento y evaluación incluidos) y publicaciones en papel y fundamentalmente en formato digital dirigidas a la sensibilización, a la promoción de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, a apoyar el protagonismo de las mujeres y los contenidos de interés para las mismas (68 títulos editados a lo largo del periodo).

Entre las actuaciones desarrolladas por otros ministerios en el marco de este objetivo estratégico y el **II Plan de Acción para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información 2014-2017** destacan las siguientes:

- ❑ El **MAPAMA** concedió subvenciones destinadas a programas pluriregionales de formación dirigidos a profesionales del medio rural, conformes al programa operativo "Adaptabilidad al empleo" (2007-2013), con aplicación de la regla n+2, y a partir de 2015 conforme al programa operativo "Empleo, formación y educación". En total se han desarrollado 12 proyectos de 6 entidades y realizándose 262 cursos.
- ❑ El **Ministerio de Educación, Cultura y Deporte** ha desarrollado distintas actuaciones que se pueden enmarcar en este objetivo:
  - La Secretaría de Estado de Educación y Formación Profesional y Universidades ha organizado las **jornadas Intercambia: Educar en femenino y en masculino**, con un alto componente virtual apoyado en la página web <http://intercambia.educalab.es/>, al mismo tiempo que ha procedido **al refuerzo de los contenidos digitales relacionados con igualdad de oportunidades en el marco del Blog Educablab**.
  - La Secretaria de Estado de Cultura ha trabajado la perspectiva de género en las principales herramientas de información y difusión de los **Museos estatales** promocionando la igualdad de género a través de las páginas Web de los mismos a partir de contenidos que promuevan la igualdad en soportes digitales para exposiciones permanentes de los museos. Como caso concreto y especialmente

---

<sup>13</sup> Este portal actualmente no está en activo con el apoyo del IMIO.

relevante, el **Museo Reina Sofía** ha adecuado la Web desde el punto de vista de contenidos de género.

- ☐ El **Ministerio de Hacienda y Función Pública** ha desarrollado a su vez diversas actuaciones que, apoyadas en el uso y fomento de las TIC, favorecen la conciliación de los empleados públicos, la mejora de los sistemas de información y su desagregación por sexo, y el acercamiento de la ciudadanía a la administración electrónica.

### **6.5.- Reforzar la integración del principio de Igualdad en el ámbito de la cultura y de la creación y producción artística e intelectual.**

46

Para desarrollar este objetivo el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, ha llevado a cabo, entre otras, las siguientes actuaciones:

- ☐ **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, a lo largo del periodo se han desarrollado 40 actuaciones.
- ☐ Asimismo, durante el periodo se ha dado continuidad al **Plan Museos+ Sociales** en el que se contempla como línea estratégica la **visualización de la perspectiva de género**.
- ☐ **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 (9 proyectos).
- ☐ **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. A lo largo del periodo se han realizado 75 actividades de difusión como 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 Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música (INAEM):**
  - Promover la paridad en las ayudas y subvenciones concedidas al teatro, el circo, la música, la lírica y la danza.
  - Fomentar la igualdad en las programaciones de las unidades de producción artística.
  - 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 Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales (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 ha velado por el cumplimiento del principio de paridad en la **composición de los jurados** de todos los premios que concede anualmente. Diversos departamentos y, en particular el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, están introduciendo criterios de paridad en la composición de jurados encargados de otorgar determinados premios en sus respectivos ámbitos de competencia. Entre los premios en los que ha logrado aplicar estas medidas con un alto grado de cumplimiento se encuentran: el Premio Nacional de Televisión, el Premio Luso-Español, el Premio Cervantes, los Premios a los Libros Mejor Editados y a las Mejores Encuadernaciones Artísticas, el Premio de Bibliografía de la Biblioteca Nacional, los Premios Nacionales de Artes Escénicas y Musicales y el Premio Nacional de Conservación y Restauración Bienes Culturales.
- **Aplicación de criterios de igualdad en la selección** de docentes para los cursos de formación de bibliotecarios, en el nombramiento de las comisiones de valoración para las ayudas a la creación de recursos digitales y en los programas de eventos bibliotecarios.

Por otra parte, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ha desarrollado las siguientes *actuaciones*:

- **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 y se ha organizado todos los años desde 2010. <http://ellascrean.com/otras-ediciones/>

- **Exposiciones itinerantes** organizadas por el IMIO en todo el territorio nacional, a petición de distintas instituciones y entidades, tanto públicas como privadas. Su finalidad es la difusión de 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 periodo 2014-2015 realizó 65 montajes que recibieron 112.000 visitantes, aproximadamente.

- Apoyo a la sección “*Afirmando los derechos de las mujeres*” del **Festival de Cine de Málaga**, cuya finalidad es 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.

## **6.6.- Promover y consolidar la igualdad de oportunidades y los derechos humanos de las mujeres en la política exterior y de cooperación internacional.**

### **Igualdad de género en la política exterior española:**

En el ámbito de las relaciones internacionales el MAEC y el MSSSI, en colaboración con otros Ministerios implicados han desarrollado actividades que contribuyen a alcanzar logros en términos de igualdad en otros países, regiones y organismos internacionales.

- **Seguimiento y evaluación de compromisos sobre igualdad de género y derechos humanos adquiridos por España en el ámbito de Naciones Unidas** (Informe Beijing+20, implementación del Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), Convenios OIT (coordinado por el MEYSS) Grupo de Trabajo discriminación mujer en la ley y en la práctica, Examen Periódico Universal-EPU...)
  - Participación activa en **foros de Naciones Unidas relacionados con la igualdad de mujeres y hombres, destacando la sesión anual de la Comisión de la Condición de la Mujer (CSW)** (en debates, reuniones bilaterales, eventos paralelos y negociaciones de Conclusiones Acordadas y Resoluciones).
  - Participación, **en el marco de la Unión Europea**, en el Comité Consultivo de Igualdad de Género y en sus Grupos de Trabajo, contribuyendo a las opiniones emitidas (Igualdad de género en siglo XXI; Revisión intermedia Estrategia 2020; y, segregación ocupacional y sociedad digital); en el Grupo de Alto Nivel de Transversalidad de Género; en el Consejo EPSCO (contribuciones a las Conclusiones y a propuestas de Directivas); y, en el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE). Contribución a la elaboración de los cuestionarios/informes de seguimiento de la aplicación de las Directivas de la Unión Europea sobre igualdad de trato de hombres y mujeres en empleo y ocupación, acceso a bienes y servicios y su suministro y actividad económica autónoma.
- Asimismo, en el marco del EPSCO mencionado, se impulsa la negociación de dos propuestas de Directiva: la Directiva presentada por la Comisión Europea el 2 de julio de 2008 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual; y, la Directiva relativa a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en consejos de administración de las empresas cotizadas, presentada por la Comisión a finales de 2012.
- Colaboración con el **Consejo de Europa a través de la participación en la Comisión de Igualdad de Género (GEC)** y en las conferencias anuales temáticas. Cabe destacar que durante la vigencia del PEIO se ratificó por España (1/08/2014), el Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio

de Estambul) del Consejo de Europa. Actualmente existe una representante española el Comité de seguimiento del Convenio (GREVIO).

- ❑ Respecto a la **OCDE**, bajo la coordinación del MINHAP, se realizaron contribuciones para la elaboración de Recomendaciones del Consejo de la OCDE, tales como la de "Igualdad de hombres y mujeres en la vida pública" y, en ese marco, se ha participado en el proyecto de cooperación en Túnez para incrementar la presencia de mujeres en puestos de decisión en la Administración General y en el ámbito local. Se ha participado igualmente en Foros y Seminarios;
- ❑ Asimismo, se coopera con **otros Organismos Internacionales y foros regionales** tales como: la Unión por el Mediterráneo (asistencia y participación en Conferencias y Grupos de Trabajo en el área de mujer); la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE); el G20-W20; la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), También a nivel bilateral, cabe mencionar el Foro anual España-China.
- ❑ En relación a la Agenda de **Mujeres, Paz y Seguridad** :
  - Implementación del ***I Plan de Acción de España en aplicación de la Resolución 1325/2000 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas sobre "Mujeres, Paz y Seguridad"***, contando con un Grupo Interministerial de Seguimiento. Este I Plan incidía en cuestiones como la formación en género del personal militar, apoyo a la participación femenina en las operaciones de paz (efectivos desplegados y población local) y formación de personas expertas en género en las Misiones, destacando la formación realizada por el Ministerio de Defensa.
  - Aprobación por el Consejo de Seguridad de la nueva Resolución 2242 (2015) sobre "Mujeres, Paz y Seguridad" durante la presidencia española del Consejo de Seguridad, lo que es muestra de la importancia que España concede a esta agenda.
  - Creación de un **grupo interministerial para la elaboración de un II Plan de Acción nacional**, al ser uno de los compromisos adquiridos por España en la Resolución 2242 y que ha contado con la participación de la sociedad civil.
- ❑ En materia de igualdad de género en investigación e innovación, el **Ministerio de Economía y Competitividad** ha participado activamente en el consorcio internacional de la ERA-Net GENDER-NET financiada por el 7º Programa Marco Europeo para el periodo 2014-2016; ha colaborado en la elaboración de las Conclusiones del Consejo de la Unión Europea sobre la promoción de la igualdad de género en el Espacio Europeo de Investigación; y, ha participado activamente en el Grupo Helsinki sobre Género en la investigación y la Innovación (HG).
- ❑ En el **ámbito de la justicia**, el Ministerio de Justicia y el Consejo General del Poder Judicial han participado en diversos foros internacionales como Naciones Unidas, la Unión Europea, la Conferencia de Ministros de Justicia de los países iberoamericanos, etc., en los que se abordaron cuestiones relativas a la igualdad de género.
- ❑ Entre las acciones llevadas a cabo por el **Ministerio de Defensa** se destacan acciones de formación como las siguientes: "Mujeres, Paz y Seguridad" (Resolución 1325 y ss. del Consejo de Seguridad de NNUU) en el marco del Convenio IMIO-Ministerio de Defensa (Escuela Virtual de Igualdad) y otras posibles acciones relacionadas, así como los

cursos internacionales realizados fruto de la cooperación entre los Ministerios de Asuntos Exteriores y de Defensa de Países Bajos y España "A comprehensive approach to gender in operations" y; Curso Internacional "AFRICOM: Gender in Peace Support Operations de Nairobi" (Kenya).

### **Igualdad de oportunidades y de derechos en la política de cooperación internacional para el desarrollo.**

Entre las actuaciones llevadas a cabo por el MAEC en este ámbito cabe destacar las siguientes:

- ❑ El **IV Plan Director de la Cooperación Española** incorpora la igualdad de género y los derechos de las mujeres como uno de los ocho Objetivos Estratégicos y como doble prioridad, transversal y sectorial. Esta prioridad es desarrollada a través de la Estrategia de Género en Desarrollo (2007), el **Plan de Actuación Sectorial de género** (2010) y su actualización en 2015 a través del Documento Sectorial "Perspectivas y recomendaciones del sector género en desarrollo" en las actuaciones de planificación, programación, gestión, seguimiento y evaluación realizadas por Secretaría General de Cooperación Internacional para el Desarrollo (SGCID) y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y se trata de promover su aplicación por otros actores de la Cooperación Española.
- ❑ Durante este periodo se han publicado numerosas evaluaciones. En ellas, desde 2013, se viene evaluando la implementación del enfoque de Género en Desarrollo. Entre ellas destaca la Evaluación del Programa de Cooperación Técnica de la AECID y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) 2010 – 2012, las Revisiones Intermedias de los Marcos de Asociación País (MAP) de El Salvador, Colombia, Bolivia y la Evaluación final del Fondo para el logro de los ODS. También es destacable la participación de España en la Evaluación del Multilateral Organization Performance Assessment Network (MOPAN) de ONU - Mujeres
- ❑ Mantenimiento de la doble **prioridad de género en la posición española**, en línea con ONU Mujeres, en las negociaciones sobre la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible** así como en otros procesos internacionales en el marco de NNUU, la UE y el CAD/OCDE. Dicha doble prioridad ha contribuido a lograr un Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) específico sobre igualdad, "Lograr la Igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas" (ODS número 5) y la transversalidad en los demás objetivos.
- ❑ Incorporación del **enfoque Género en Desarrollo (GED)** en: los documentos de posición nacional e internacional en relación con otras áreas de la política de desarrollo, emanados de SGCID; los documentos de programación operativa de AECID; la gestión de instrumentos bilaterales y multilaterales de AECID (apoyo de la Unidad de Género al diseño e implementación); y, la metodología MAP (Marcos de Asociación País) y en otras metodologías elaboradas por SGCID, así como en programas regionales y proyectos financiados por AECID. Destaca en este sentido la publicación de una nueva Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género.
- ❑ La **institucionalización progresiva del enfoque de género en AECID**, a través de iniciativas como:

- La incorporación de mensajes clave en materia de igualdad de género en los discursos institucionales pronunciados en foros internacionales clave (destaca en este sentido la Asamblea General de Naciones Unidas o el Consejo de Seguridad).
  - La consolidación de la Red de género (de carácter interno y formada por responsables de género en las Unidades de Cooperación en el Exterior y en sede) que cuenta además con una nueva Plataforma online de gestión del conocimiento, comunicación y coordinación. En 2015 tuvo lugar un encuentro de responsables de América Latina y Caribe en el Centro de Formación de Santa Cruz (Bolivia).
  - La conmemoración del 25 aniversario de la AECID (2014), que culminó en un encuentro temático en el Centro de Formación de Cartagena de Indias en el que participaron actores clave, expertas y expertos y responsables de género de AECID (de sede y terreno).
  - El desarrollo de procesos formativos internos que promuevan la especialización del personal de AECID (curso anual en el Plan de Formación 2014 y 2015) y la búsqueda de sinergias con otras entidades (cupó AECID en iniciativas formativas del Observatorio de igualdad de género de la CEPAL).
- La apuesta decidida por la **sensibilización y la información sensible al género**, a través de múltiples campañas, actos públicos e iniciativas culturales tanto en sede como en las Unidades de Cooperación en el Exterior especialmente en torno al 8 de marzo y al 25 de noviembre (en 2015 se puede destacar la Colaboración con la Campaña 16 días, diseño y difusión de un logo ad hoc, la actuación de Las Poderosas o el Seminario Internacional sobre Economía y Género).
  - Apoyo a **grupos de trabajo y redes de gestión del conocimiento de los actores de la cooperación española**. Destaca en AECID el desarrollo del programa Interconecta, Centro Virtual del Plan de Transferencia, Intercambio y Gestión del Conocimiento de la Cooperación Española en América Latina y el Caribe, que prioriza entre sus Comunidades Temáticas de Conocimiento la lucha contra la violencia de género. Subrayar la coordinación desde Secretaría General de Cooperación Internacional para el Desarrollo y desde AECID con el grupo de género de la Coordinadora de ONG para el Desarrollo en España y el apoyo al conocimiento especializado en universidades a través de colaboraciones puntuales (con el Instituto Universitario de Estudios de la Mujer de la Universidad Autónoma de Madrid) o contribución económica (apoyo en 2014 y 2015 a la Universidad Complutense de Madrid, a través del Instituto Complutense de Estudios Internacionales (ICEI), al Máster Propio de Género y Desarrollo)
  - Establecimiento de acuerdos plurianuales y/o anuales con organismos internacionales especializados en género y desarrollo como ONU Mujeres (Programa Ciudades Seguras, programas relacionados con Mujeres y Construcción de Paz, Estrategia de comunicación conjunta), FNUAP (violencia de género, programa de Salud Sexual y Reproductiva) o UNICEF (Fondo para la Infancia, con enfoque en derechos de las niñas y violencia de género). Destaca, además, el apoyo al Fondo ODS con un claro énfasis en cuestiones de género. En total se han invertido un total de 10.449.968 € en las FNUAP y ONU-Mujeres.

- Apoyo a procesos regionales clave, a través de acuerdos de colaboración y financiación de organismos regionales para la promoción de la igualdad de género (Unión Africana, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Sistema de la Integración Centroamericana (SICA), entre otros) o a través de programas AECID (Fondo España-NEPAD para el empoderamiento de las mujeres africanas o el Programa Masar, con actividades clave como la Jornada de género en la que participaron organizaciones de mujeres del Norte de África y Oriente Próximo, celebrado en Madrid en septiembre de 2015).
- Participación activa, en el ámbito de la Unión Europea, en el **“Member States Gender Experts group”** sobre género y desarrollo, coordinado por la Secretaría General de Cooperación Internacional para el Desarrollo. En este marco, la Cooperación Española fue, junto con la holandesa, uno de los dos Estados Miembros que fueron analizados en el marco de la Evaluación final del Primer Plan de Acción de Género de la UE (2010-2015) publicada en 2015. Además, la Cooperación Española formó parte del equipo impulsor del segundo Plan de Acción de Género de la UE (2016-2020), aprobado por el Consejo de la UE el 26 de octubre de 2015. Realización de acciones con enfoque de género durante 2015 como Año Europeo del Desarrollo.
- Asimismo se participa activamente en el **Comité de Ayuda al Desarrollo de la OCDE**.

### **6.7.- Promover el desarrollo de las mujeres en los ámbitos rural y pesquero.**

Dentro de este objetivo han sido varias las actuaciones desarrolladas que se pueden considerar relevantes.

En el plano normativo se han aprobado las siguientes leyes que afectan directamente al desarrollo y la situación de la mujer en los ámbitos rurales y pesqueros:

- 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 artículo 3 bis sobre “Igualdad de trato y oportunidades”.
- La **Ley 47/2015, de 21 de octubre reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero**. Dicha norma ha permitido la mejora del encuadramiento profesional de colectivos de mujeres como las mariscadoras o las rederas, así como la inclusión de nuevos grupos profesionales como las “neskatillas” y empacadoras, que aparecen referidas específicamente por primera vez en el ámbito de protección social del régimen del Mar.
- En 2015 se aprobó el **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. Previamente, en febrero de 2014 la Dirección General de Ordenación Pesquera del MAPAMA y el IMIO firmaron un **Convenio de Colaboración para el desarrollo de actuaciones en materia de igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres en el sector pesquero.

- El Consejo de Ministros aprobó en octubre de 2015 el primer **Plan para la Promoción de las Mujeres del Medio Rural (2015-2018)**. **Es la primera vez que se elabora un plan específico** que refuerza la integración del principio de igualdad en las distintas actuaciones que lleva a cabo la Administración General del Estado en el medio rural.

Con un presupuesto de 23,1 millones para el período 2015-2018, contempla 82 acciones concretas que 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. Debido a dificultades presupuestarias y de recursos el despliegue de este Plan está siendo más lento de lo esperado y se espera que se pueda relanzar a partir de 2017 y 2018.

Respecto a la ejecución de las actuaciones propiamente dichas, entre las más relevantes vinculadas al PEIO y al **Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2015-2020)**, se encuentran:

- En 2014, la Secretaría General de Pesca trabajó 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 elaboró un “*Diagnóstico sobre la situación de la mujer en el sector pesquero y acuícola*”, que constituyó el paso previo para la redacción del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola. También se realizó 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 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 Instituto Nacional de Estadística, y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social
- La adecuación y actualización de estadísticas para la búsqueda de indicadores de igualdad en el sector pesquero, en el marco de la PPC y dentro del Servicio para la Red española de mujeres en el sector pesquero.
- A través de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero, se han desarrollado actuaciones para **promover el asociacionismo y la capacidad de liderazgo de las mujeres**. En este apartado conviene destacar el apoyo e impulso ofrecido para la constitución de la Asociación Nacional de Mujeres de la Pesca (**ANMUPESCA**), formada por 12 colectivos de armadoras, rederas, mariscadoras y otros perfiles profesionales del sector pesquero.
- Seguimiento y evaluación del Plan Estratégico Diversificación Pesquera y Acuícola (DIVERPES) (2013-2020). En este proceso de evaluación y seguimiento se integró la perspectiva de género para poder evaluar, y poner en valor finalmente, el papel de la mujer como impulsoras de la diversificación y la promoción de nuevas actividades.

- ☐ Puesta en marcha y mantenimiento del "Observatorio de la diversificación Pesquera y Acuícola", que forma parte de las actuaciones previstas en la actividad anterior (DIVERPES) y que tiene como objetivo la mejora de los sistemas de información y la desagregación de los datos por sexo.
- ☐ Asimismo, se han desarrollado **diversas actuaciones de visibilidad** en el marco del servicio para la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero: 28 actuaciones de distinto alcance, entre las que destacan el mantenimiento de la web de la red, la gestión de los perfiles en redes sociales, la realización de 25 boletines informativos y la organización del 4º Congreso de la Red.

En el ámbito de la Secretaría General de Agricultura y Alimentación del MAPAMA destacan las siguientes actividades.

- ☐ A lo largo del periodo se han desarrollado diez jornadas para mujeres sobre la Ley de titularidad de las explotaciones agrarias, con el mantenimiento del Registro de Titularidad Compartida (RETICOM), situación que *puede consultarse en ([http://www.mapama.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad\\_genero\\_y\\_des\\_sostenible/titularidad\\_compartida/](http://www.mapama.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/titularidad_compartida/))*. También se ha seguido la implementación de los registros autonómicos. También se llevaron a cabo una serie de actividades para la difusión de la Ley 35/2011, sobre titularidad compartida de explotaciones agrarias, a través de la web del MAPAMA, de la revista de Desarrollo Rural y de la Red Rural Nacional, y se ha realizado la evaluación de los resultados de la aplicación de la Ley de acuerdo a lo dispuesto en su disposición adicional cuarta."
- ☐ Se han otorgado subvenciones destinadas al desarrollo de proyectos que fomenten la promoción de la mujer rural (6 entidades beneficiarias desarrollaron 20 proyectos a lo largo del periodo de vigencia del Plan), además de las ayudas mencionadas en apartados anteriores destinadas a la formación de mujeres rurales en el marco de los Programas Operativos Plurirregionales del FSE.
- ☐ Premios de Excelencia a la innovación para mujeres rurales del MAPAMA: En 2014, 2015 y 2016 se convocaron ediciones de estos premios a proyectos innovadores desarrollados por mujeres rurales, y que fueron entregados por la Ministra de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente.

Por su parte, 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 y desarrollo el informe monográfico sobre "Mujeres rurales emprendedoras y su papel en la sociedad de la información y de la comunicación".

### 3.7. EJE 7.- Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades debe integrarse en el diseño y ejecución de todas las políticas y acciones públicas. Dicha integración tiene, por tanto, carácter transversal e incide en la actuación de todos los poderes públicos. El objetivo de este eje es desarrollar instrumentos para incorporar este principio.

Las principales actuaciones desarrolladas para dar cumplimiento a este Eje, en el periodo 2014-2016 han sido las siguientes:

- Se ha dado cumplimiento, por primera vez, a lo establecido en el **artículo 18 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, habiéndose aprobado por Consejo de Ministros el 20 de noviembre de 2015, el **“Informe periódico sobre el conjunto de actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres correspondientes a 2012-2013 y principales actuaciones de 2014-2015”**, el cual se ha remitido a las Cortes Generales.
- Otro de los instrumentos más relevantes en la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres es 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 cuyo objetivo principal es contribuir a apoyar a las entidades que gestionan los Fondos Estructurales en la integración real y efectiva de la igualdad de género en intervenciones financiadas por dichos fondos, mediante la difusión de experiencias y buenas prácticas, formación, capacitación y asesoramiento técnico continuado on-line. La Red, 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 y para la Igualdad de Oportunidades, la Dirección General de Fondos Comunitarios del Ministerio de Hacienda y Función Pública y la UAFSE del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En el marco de la política de cohesión 2014-2020, se ha dado continuidad a la Red de Políticas de igualdad entre mujeres y hombres. A lo largo del periodo se han celebrado 5 plenarios en Murcia, Logroño, Valencia, Zaragoza y Puerto de la Cruz, Tenerife en los que presentaron experiencias de buenas prácticas de actuaciones cofinanciadas que contemplaban el principio de igualdad de género y se han desarrollado múltiples actividades de difusión, capacitación, intercambio de experiencias, etc. La actividad de la Red es difundida a través de la web del Instituto de la Mujer y la propia web de la Red (<http://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/index.php>)

- En relación con los **Fondos Estructurales de la Unión Europea**, España fue uno de los estados pioneros en la implantación de un **Dictamen obligatorio** para garantizar la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el diseño y ejecución de los programas operativos que se financiarán a cargo de estos fondos en el periodo de programación 2014 -2020. Este dictamen se ha aplicó a los Programas Operativos del FSE, FEDER y FEMP contribuyendo a facilitar el cumplimiento de la integración real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades en los programas operativos.

- Otra de las **prácticas destacadas dentro de este Eje** es la actividad desarrollada por el Ministerio de Economía y Competitividad (MINECO), a través de la Secretaría de Estado de I+D+i (SEIDI) y de la **Unidad de Mujeres y Ciencia (UMyC)**. La Unidad de Mujeres y Ciencia es el órgano encargado de promover la aplicación adecuada del principio de transversalidad de género, o *mainstreaming*, en los ámbitos científico, tecnológico y de innovación. Para ello, a lo largo del periodo ha desarrollado distintas actuaciones entre las que cabe mencionar:
  - El Grupo de Trabajo para el Género en la Evaluación de Proyectos, con participación del IMIO, de la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP), de la Subdirección General de Proyectos de Investigación y de la UMyC, para analizar la situación de la evaluación del género en los proyectos de investigación, incluidos los aspectos implicados de las convocatorias, y realizar propuestas de mejora,
  - El grupo de trabajo interministerial entre el MECD, MINECO y MSSSI para dinamizar las políticas de igualdad de género en las universidades.
  - La organización de o participación en eventos sobre igualdad de género y ciencia tales como conferencias, mesas redondas, talleres, etc. en entidades españolas (46 acciones de difusión desarrolladas).
  - La elaboración y publicación bienal de la serie "Científicas en Cifras", en formato electrónico y accesible desde la web de la UMyC en la SEIDI y de la de ICONO en FECYT.
  - El Subprograma de Estudios Feministas, de la Mujer y de Género (FEM) dentro del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016 (con 27 proyectos concedidos a lo largo del periodo).
  - El análisis del cumplimiento del criterio de composición equilibrada entre mujeres y hombres en las comisiones (técnicas) de proyectos y en las presenciales de Recursos Humanos que evalúan solicitudes de ayudas a la I+D+i en el marco del Plan Estatal de ICTi.

Asimismo, desde 2014 la UMyC se coordina con los Organismos Públicos de Investigación (OPIs) que establece la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, para la elaboración, aprobación, implementación y seguimiento de sus respectivos Planes de Igualdad de Género (<http://www.idi.mineco.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.8ce192e94ba842bea3bc811001432ea0/?vgnnextoid=333794dbd8c98410VgnVCM1000001d04140aRCRD>) y para la participación de los OPIs en otros planes de igualdad entre mujeres y hombres de ámbito estatal como el PEIO y el II Plan de Igualdad de la AGE.

A su vez, estos OPI han desarrollado hasta 22 actuaciones dirigidas a mejorar la aplicación del principio de igualdad dentro de sus estructuras y sus ámbitos de actuación a través de actividades de capacitación, difusión, generación de conocimiento y mejoras de sistemas estadísticos, fundamentalmente.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de febrero, los poderes públicos deberán incluir la perspectiva de género en la elaboración de sus estudios y

estadísticas. En este sentido, en relación a la generación de conocimiento y la mejora de sistemas estadísticos cabe destacar las siguientes actuaciones.

- ❑ El **Plan Estadístico Nacional 2013-2016**, aprobado mediante *Real Decreto 1658/2012, de 7 de diciembre*, prevé, según se señala en el informe de impacto por razón de género de la Memoria del Análisis de Impacto la difusión de resultados desagregados por sexo en las estadísticas con información sobre personas físicas, así como iniciar la elaboración de nuevas estadísticas que ampliarán el conocimiento de diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en distintos ámbitos. Los Programas Anuales de los años 2014 y 2015 han desarrollado este mandato.
- ❑ Respecto al banco de datos **“Mujeres en cifras”** (<http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Home.htm>) el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades actualiza con carácter permanente los más de 270 cuadros de datos relevantes que se pueden consultar en su página Web, 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 y para la Igualdad de Oportunidades 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 Función Pública, Ministerio del Interior, Ministerio de Justicia o el Consejo General del Poder Judicial.

- ❑ A su vez, el Instituto Nacional de Estadística en colaboración con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades elabora la **publicación online “Mujeres y hombres en España”** 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.
- ❑ Tal y como se ha mencionado anteriormente El Ministerio de Economía y Competitividad (MINECO), a través de la Secretaría de Estado de I+D+i (SEIDI) y de la Unidad de Mujeres y Ciencia (UMyC) en el Gabinete de la SEIDI, elabora la publicación bial online **“Científicas en Cifras”** y financian proyectos en el marco programa de Estudios Feministas, de la Mujer y de Género (FEM) dentro del **Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación (2013-2016)**.
- ❑ 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 Europeo de Género (European Institute for Gender Equality-EIGE), en la elaboración del Índice Europeo de Igualdad de Género, presentado por primera vez en Bruselas en 2013 y que, actualizado cada dos años, ofreció sus últimos datos en 2015.

- ❑ La Oficina Española de Patentes y Marcas introduce la perspectiva de género en la redacción de su memoria anual.
- ❑ Finalmente, en el ámbito universitario, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ha continuado con las convocatorias de subvenciones públicas destinadas a la realización de Postgrados de estudios de género y actividades del ámbito universitario relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En materia de **formación y sensibilización**, cabe destacar que, con carácter general, los Ministerios han incluido en **sus planes de formación, materias sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, desarrollando cursos completos o módulos específicos, dentro de su Plan de Formación sobre esta materia. Asimismo, en las páginas web de los Ministerios aparece información sobre igualdad. Los **temarios aprobados** para la celebración de pruebas selectivas para el acceso al empleo público incluyen, al menos, un tema relativo a la normativa vigente en materia de igualdad y violencia de género. Se han incorporado módulos de igualdad en el 100 % de los procesos selectivos en la fase de oposición.

Además de esto, destacan otras actuaciones concretas que contribuyen de forma relevante al desarrollo de este Eje prioritario:

- ❑ La **Escuela Virtual de Igualdad**, ya mencionada en anteriores apartados.
- ❑ El **Programa Editorial del IMIO**, que se aprueba anualmente, se editaron 64 títulos en 2014 y se distribuyeron 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 editaron 69 títulos y se distribuyeron 35.702 ejemplares de estas publicaciones.
- ❑ Los informes de impacto de género de proyectos normativos y presupuestos públicos, que constituyen un elemento fundamental para la incorporación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de políticas y acciones públicas, y pueden enmarcarse en lo que se denomina “evaluación de políticas públicas con perspectiva de género”.

En ese sentido, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ha realizado 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, lo que permitirá formular recomendaciones de cara al futuro.

- ❑ Los Informes de impacto de género de los Presupuestos Generales del Estado correspondientes al periodo objeto de este informe, siguiendo lo previsto en la disposición adicional segunda del Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, y las instrucciones incluidas en la Orden del Ministerio de Hacienda y Función Pública para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado.
- ❑ Respecto al **fomento de la contratación pública responsable** en siete Ministerios se han desarrollado actuaciones específicas en este sentido que van desde la inclusión de contenidos específicos en los temarios de las oposiciones de acceso y/o promoción, la

formación específica a responsables de órganos de contratación y personas del ministerio, la inclusión de cláusulas sociales de género en los procesos de concurrencia competitiva (convocatorias y licitaciones) y la vigilancia de su cumplimiento.

## 4. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

La evaluación del PEIO, una vez acabado su período de vigencia se ha centrado en el análisis de aspectos tales como la calidad de la ejecución, la efectividad de las medidas y los logros alcanzados y la transversalidad como enfoque de actuación.

La metodología desarrollada para la evaluación final del PEIO 2014-2016 ha estado guiada por las orientaciones incluidas en el anexo de seguimiento y evaluación del propio Plan

Los trabajos de recogida y análisis de información se han apoyado en las siguientes técnicas:

- Revisión documental: ha sido especialmente relevante para los apartados de efectividad y logros. En términos generales se ha centrado en:
  - El análisis de la información contenida en el sistema de seguimiento de la ejecución del PEIO 2014-2016 (aplicativo Web), así como de la información cualitativa recopilada para el seguimiento.
  - La revisión de fuentes estadísticas y datos oficiales para alimentar el sistema de indicadores de resultados e impacto del PEIO 2014-2016.
- Entrevistas y grupos focales con agentes responsables de la gestión del Plan y de la ejecución de las principales líneas de actividad previstas en él.
- Encuesta on line con unidades de igualdad.

### 4.1. CALIDAD DE LA EJECUCIÓN

El PEIO 2014-2016 incluía un apartado específico en el que se detallaban los instrumentos sobre los que se debía apoyar su gobernanza, lo que permite identificar alguno de los procesos que se entendieron clave para la ejecución del mismo y que serán objeto de análisis. Son los siguientes:

- La coordinación entre los agentes implicados en la ejecución del Plan, a partir de la estructura de funciones y responsabilidades previstas en el mismo (agentes responsables, agentes de apoyo y agente coordinador) y dentro del cual se podrían incluir los procesos de comunicación interna y externa.
- La colaboración institucional con otras administraciones públicas.
- La participación de la sociedad civil.
- El seguimiento y la evaluación

#### LOS PROCESOS DE COORDINACIÓN Y COMUNICACIÓN DEL PEIO

La ejecución del Plan Estratégico se vertebra en torno a tres tipos de agentes:

- Agentes responsables: Cada uno de los Departamentos Ministeriales, y en particular el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través del

IMIO, son los encargados de diseñar el PEIO y aplicar su contenido, en el ámbito de sus competencias.

- Agentes de apoyo: Las unidades de igualdad de los diferentes Departamentos Ministeriales encargados de tutelar la ejecución de las diferentes medidas por los organismos competentes en cada caso.
- Agente de coordinación: El IMIO es el responsable de dinamizar y organizar los trabajos de preparación, seguimiento y evaluación del PEIO. Así mismo, asumen una función coordinadora de las unidades de igualdad.

La información recogida en entrevistas, grupos y encuesta a unidades de igualdad permite abordar la valoración de los agentes respecto al funcionamiento de dicha estructura y el desarrollo de los procesos.

En términos globales, las unidades de igualdad valoran (en una escala de 1, muy mal, a 5, muy bien) de forma positiva la coordinación entre los distintos agentes, aunque con un margen para la mejora.

En general, valoran de forma más positiva la coordinación bilateral, entendiendo por ello la coordinación interna con los agentes implicados dentro de su ministerio (unidades directivas responsables de la ejecución de las actividades, 3,9 puntos de promedio en la escala) y con el IMIO en su conjunto (con las subdirecciones con las que establecen colaboración en interlocución en cada caso, 3,8 puntos), que la coordinación multilateral desarrollada entre el conjunto de los ministerios (3,4 puntos). Cabe destacar también que ninguna de las respuestas recogidas valoró negativamente estos apartados de coordinación.

La información recogida por vías cualitativas del conjunto de los agentes apunta en la misma dirección, unidades de igualdad y responsables de ejecución dentro de los ministerios consideran adecuada, aunque con potencial de mejora, la coordinación interna.

Respecto a los procesos de comunicación, por un lado, la encuesta a unidades de igualdad confirma lo apuntado hasta ahora respecto a la coordinación, en tanto en cuanto valora de forma similar la comunicación interna entre los agentes del PEIO (3,9 puntos de promedio) y, por otro, pone de relieve algún déficit en relación a la insuficiente comunicación externa desarrollada a lo largo del periodo evaluado (2,8 puntos de promedio).

Consultadas sobre este aspecto, las personas entrevistadas y participantes en los grupos han considerado, casi de forma generalizada, una necesidad de trabajar sobre ello en el futuro, contribuyendo a fortalecer el PEIO como el instrumento principal de la AGE en materia de igualdad entre mujeres y hombres

#### LA PARTICIPACIÓN DE LA SOCIEDAD CIVIL Y LA COLABORACIÓN INSTITUCIONAL CON OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

En el marco del PEIO se han producido colaboraciones con otras instituciones y entidades y organizaciones de mujeres. Esta participación de la sociedad civil está referida exclusivamente a las actividades concretas que se han desarrollado para la ejecución del PEIO.

No obstante, la participación de las organizaciones de mujeres en el seguimiento del PEIO en su conjunto, a través del Consejo de Participación de la Mujer, hubiera contribuido, sin duda, a mejorar su seguimiento.

Tanto una parte significativa de las personas consultadas en el IMIO y los ministerios a lo largo de la evaluación consideran que este es uno de los puntos a mejorar para el futuro.

## LOS PROCESOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En el ámbito del seguimiento y la evaluación del PEIO se ha trabajado en dos líneas:

- La creación de un conjunto de indicadores de contexto vinculado al PEIO..
- El diseño y la implantación de un sistema de seguimiento de la ejecución PEIO, con la intención de consolidarlo más allá de esta edición 2014-2016, de tal manera que lo avanzado en este periodo, resultase de utilidad para abordar el seguimiento de futuros Planes con las necesarias adaptaciones. En este sentido, a lo largo del periodo se ha iniciado un sistema de seguimiento apoyado en distintas herramientas que convergen en una plataforma web en la que los agentes implicados en la ejecución del Plan pueden actualizar la información de las actividades de las que son responsables.

La valoración de las unidades de igualdad sobre el proceso de seguimiento (3,3 puntos en la escala 1-5) y la información cualitativa recogida de distintas fuentes permite concluir que se han producido avances importantes para el seguimiento del PEIO a lo largo del periodo, si bien, será necesario consolidar algunos procesos y herramientas y mejorar ciertos aspectos de cara a futuros Planes, entre los que cabría destacar:

- La aplicación de un criterio de asignación más unívoco de las actividades a las medidas y objetivos del Plan de tal manera que sea posible agregar información por objetivos y ejes (en el PEIO 2014-2016 no es posible, ya que una misma actividad podía ser asignada a varias medias y objetivos).
- La vinculación de las actividades incluidas en el PEIO con las desarrolladas en los distintos planes de acción sectoriales de la AGE, con el fin de facilitar y optimizar el seguimiento global de estos. Esto a su vez requiere que la programación del PEIO y el resto de planes de acción sectoriales partan de lógicas y elementos comunes de programación que permitan agregar información.
- La articulación de un calendario que trate de organizar periódicamente los distintos procesos de intercambio de información complementarios y/o vinculados al PEIO en los que se van a ver implicados los agentes, como el seguimiento de los distintos planes de acción, la elaboración del informe de género de los Presupuestos Generales del Estado, etc.
- La adaptación del aplicativo web a la arquitectura del siguiente PEIO, y la mejora de algunos de los aspectos técnicos vinculados a los elementos anteriores.

## 4.2. TRANSVERSALIDAD

Antes de abordar este apartado es necesario tratar de delimitar qué se entiende por transversalidad en el marco de la evaluación del PEIO 2014-2016, con el único fin de guiar los análisis a realizar y poder responder así a las necesidades de información recogidas en el anexo de seguimiento y evaluación del Plan.

- En una primera aproximación la transversalidad se entenderá como *"la responsabilidad de todos poderes públicos en el avance de la Igualdad entre mujeres y hombres"*<sup>14</sup>. Lógicamente, el alcance de esta evaluación no comprende, en este caso, a todos los poderes públicos, sino que afecta únicamente a aquellos implicados en el PEIO 2014-2016; es decir, al conjunto de la AGE.
- En segundo lugar, la transversalidad se entenderá como *"la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas"* (Consejo de Europa 1999). Partiendo de ello, el PEIO se entenderá como una política pública y se tratará de analizar en qué medida, a lo largo del periodo, se han producido avances en la aplicación de la perspectiva de género en el conjunto de sus actuaciones y en su asunción e interiorización por parte de los distintos agentes implicados.

### IMPLICACIÓN DEL CONJUNTO DE LA AGE

Un primer dato a tener en cuenta es que en PEIO implica a los 13 Ministerios que componen la AGE. No obstante, un dato más relevante que permite medir en qué medida el PEIO 2014-2016 ha implicado de forma transversal al conjunto de los Ministerios es que los centros directivos - de segundo y tercer nivel en los organigramas ministeriales: Secretarías de Estado, Subsecretarías, Secretarías Generales, Direcciones Generales y Organismos - implicados en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las actividades enmarcadas en el PEIO asciende a 43.

Teniendo en cuenta que de estos centros directivos dependen a su vez otros niveles inferiores como subdirecciones generales, unidades, etc., es posible obtener una imagen aproximada de la "capilaridad" con la que se articula el PEIO a través de sus actividades.

Además de esta "capilaridad", otro elemento interesante en términos de transversalidad es que entre los centros implicados en el PEIO se encuentran tanto los que ejercen su actividad hacia dentro del Ministerio (en clave organizativa y especialmente vinculados a la gestión de recursos

---

<sup>14</sup> La Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece el marco general de intervención de todos los poderes públicos con relación a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y define en su Artículo 15 que la transversalidad del Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter general, la actuación de todos los Poderes Públicos. 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.

humanos para fomentar la igualdad en la AGE) como los que lo hacen hacia fuera, con medidas e iniciativas que afectan a la ciudadanía en general y las mujeres en particular.

Los agentes consultados (unidades de igualdad y responsables de las actuaciones en los ministerios) coinciden en que es necesario continuar impulsando la sensibilización, información y formación en la materia, y reforzar las unidades de igualdad como una estructura clave para la transversalidad del principio de igualdad de género.

A lo largo del trabajo de campo se ha puesto en evidencia el valor de la puesta en común de problemas y soluciones entre los propios equipos de los ministerios. Además de cumplir con el objetivo de recogida de información para el equipo evaluador, los grupos focales organizados fueron muy bien valorados por las personas asistentes, encontrando en ellos una oportunidad para compartir información sobre la aplicación del PEIO en cada Ministerio, generando un espacio de reflexión conjunta, establecimiento de contactos e intercambio de información, algo que resulta complicado en el desarrollo ordinario del día a día.

Como consecuencia de ello, la aplicación del enfoque transversal es distinto entre las distintas actividades enmarcadas en el PEIO, pudiéndose agrupar en los siguientes tipos o categorías de actuaciones:

- ❑ Actuaciones en las que la perspectiva de género recorre cada una de las fases del ciclo de las políticas públicas (diagnóstico, programación, implementación, seguimiento y evaluación y comunicación), como podrían ser algunos de los planes sectoriales o líneas de actividad puestas en marcha. El valor añadido de estas actuaciones es que, por lo general, aumentan la probabilidad de que ciertos procesos de planificación, coordinación, gestión, seguimiento y evaluación se consoliden dentro de las estructuras ministeriales generando a su vez espacios para la sensibilización, información y formación que retroalimenten y fortalezcan la aplicación de la perspectiva de género de forma transversal.
- ❑ Actuaciones en las que la perspectiva de género se aplica en una o varias fases de las políticas públicas.

### 4.3. EFECTIVIDAD

El PEIO 2104-2016 tiene un total de 35 objetivos estratégicos y 224 medidas repartidas en 7 Ejes. Como se explica en el apartado de introducción, el Eje 3 “Erradicación de la violencia contra la mujer” no se incluye en los análisis previstos para esta evaluación, al articularse su ejecución, seguimiento y evaluación a través de la Estrategia Nacional de Erradicación de la Violencia contra la Mujer 2013-2016. De este modo, y para el análisis del grado de ejecución no se tendrán en cuenta los 4 objetivos estratégicos y las 12 medidas del Eje 3 del PEIO 2014-2016 (la obtención de indicadores en términos de porcentaje se realizará, por tanto, sobre 6 ejes y 212 medidas).

## ANÁLISIS DEL GRADO DE REALIZACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS

Como suele ser habitual en los instrumentos de planificación estratégica, la dificultad de establecer criterios operativos apriorísticos para determinar el grado de cumplimiento de las distintas medidas y a la vista de la heterogeneidad de las mismas, es conveniente realizar una clasificación en función del grado de cumplimiento o desarrollo de las medidas contenidas en el Plan.

En este sentido, se ha optado por utilizar una tipología de cumplimiento de medidas, que nos lleva a evaluarlas como: cumplidas, cumplidas parcialmente o en desarrollo y no cumplidas.

Del resultado de este análisis podemos obtener los siguientes datos.

- Número de medidas cumplidas: 140 (66,0%)
- Número de medidas cumplidas parcialmente o en desarrollo: 51 (24,1%)
- Número de medidas no cumplidas: 21 (9,9%)

65

## ANÁLISIS DEL GRADO DE REALIZACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS

Teniendo en cuenta estas consideraciones, en términos globales, se han ejecutado total o parcialmente 191 medidas, lo que supone el 90,1% de las 212 medidas que se analizan en este informe.

El número de medidas cumplidas, cumplidas parcialmente o en desarrollo y no cumplidas por cada uno de los 6 ejes analizados, son los que se exponen a continuación:

- **EJE 1: Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial (Medidas 1-34)**

Medidas cumplidas: 27 (79%)

Medidas iniciadas o en desarrollo: 6 (18%)

Medidas no cumplidas: 1 (0,3%)

Total medidas cumplidas o iniciadas del eje 1: 97%

- **EJE 2: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares (Medidas 35-66)**

Medidas cumplidas: 21 (66%)

Medidas iniciadas o en desarrollo: 8 (25%)

Medidas no cumplidas: 3 (9%)

Total medidas cumplidas o iniciadas del eje 2: 91%

- **EJE 4: Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social (Medidas 79-98)**

Medidas cumplidas: 12 (60%)

Medidas iniciadas o en desarrollo: 7 (35%)

Medidas no cumplidas: 1 (0,5%)

Total medidas cumplidas o iniciadas del eje 4: 95%

- **EJE 5: Educación (Medidas 99-123)**

Medidas cumplidas: 11 (44%)

Medidas iniciadas o en desarrollo: 10 (40%)

Medidas no cumplidas: 4 (16%)

Total medidas cumplidas o iniciadas del eje 5: 84%

- **EJE 6: Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales (Medidas 124-189)**

Medidas cumplidas: 53 (82%)

Medidas iniciadas o en desarrollo: 10 (15%)

Medidas no cumplidas: 2 (0,3%)

Total medidas cumplidas o iniciadas del eje 6: 97%

- **Eje 7: Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno (Medidas 189-224)**

Medidas cumplidas: 15 (43%)

Medidas iniciadas o en desarrollo: 10 (29,5%)

Medidas no cumplidas: 10 (29,5%)

Total medidas cumplidas o iniciadas del eje 7: 72,5%

A continuación, y tomando como unidad de análisis la tipología de las principales líneas en las que se ha materializado el PEIO 2014-2016, se puede concluir lo siguiente:

- ☐ Los datos aportados por los Ministerios indican que la formación/capacitación ha sido uno de los instrumentos fundamentales del PEIO 2014-2016. Además de su importancia en términos cuantitativos, también tiene una gran importancia en términos cualitativos, en tanto en cuanto la formación alcanzó un espectro muy amplio de perfiles (mujeres y hombres, profesionales de distintos ámbitos, mujeres de colectivos específicos desfavorecidos, etc.) y se orientó a distintos objetivos en materia de igualdad (inclusión y promoción profesional de perfiles específicos de mujeres, promoción del principio de igualdad en organizaciones y actividades profesionales, etc.).
- ☐ Otro de los instrumentos clave han sido las actividades centradas en la difusión, información y sensibilización para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Al igual que las actividades de formación, su importancia se entiende tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo, por la multitud de temas y ámbitos en los que se han desarrollado estas acciones que recorren de forma transversal el Plan a lo largo de sus ejes y objetivos, dirigiéndose a una gran diversidad de perfiles y grupos objetivo.
- ☐ En el marco del PEIO se han desarrollado también muchos proyectos de distinta índole (en todos los ejes y en un gran número de objetivos, y por tanto de temáticas, que se canalizan en acciones de apoyo profesional, de capacitación, asistencial, etc.) canalizados a través de convocatorias de ayudas.
- ☐ A lo largo del periodo se han desarrollado también proyectos que tenían como destinatarias a las organizaciones (empresas, cooperativas, asociaciones, etc.) y como objetivo, fomentar la igualdad de oportunidades en su seno.
- ☐ Por último, otra de las grandes líneas de actividad del Plan es la generación de conocimiento y el avance y la mejora de los sistemas estadísticos y de información con perspectiva de género. En este último ámbito se han producido avances, aunque, es necesario adoptar medidas para su mejora.

Otro de los aspectos destacables en relación con el despliegue del PEIO 2014-2016, es la aprobación de planes específicos sectoriales o temáticos para articular y desarrollar los objetivos y medidas previstas en el propio Plan. A lo largo del periodo se han aprobado los siguientes planes:

- ☐ **II Plan de Igualdad de acción para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la Sociedad de la Información, 2014-2017**, persigue aumentar la participación de las mujeres en las Tecnologías de la Información y la Comunicación o el número de profesionales y empresarias en este sector.
- ☐ **Plan para la Promoción de las Mujeres del Medio Rural, 2015-2018** que promueve el empleo, el emprendimiento y la participación de las mujeres en los órganos de decisión, y contempla 82 acciones.

- **Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020**, que trabaja en la reducción de las brechas de género en el sector (acceso, condiciones y calidad del empleo), además de la no discriminación, el liderazgo y empoderamiento de las mujeres en el mismo.
- **Plan Integral de Apoyo a la Familia 2015-2017**, que incluye entre sus ejes uno específico para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y la corresponsabilidad.
- **El Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y sus organismos públicos**. Este Plan incluye como objetivos fundamentales reducir las desigualdades en la carrera profesional; apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad; y, apoyar a los trabajadores o las trabajadoras que se encuentren en mayor situación de vulnerabilidad.

Respecto al Plan Especial para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Ámbito Laboral y Contra la Discriminación Salarial, si bien no se ha aprobado dentro del periodo de vigencia del PEIO, se informa que actualmente está en fase de elaboración un **Plan de Lucha contra la Brecha Salarial**.

Asimismo, a lo largo del periodo se han desarrollado las actuaciones previstas en otra serie de planes sectoriales y temáticos en los que se ha integrado la perspectiva de género de forma explícita y se han incluido medidas específicas para reducir las brechas de género, como por ejemplo:

- **Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016**, que incluye el Subprograma de Estudios Feministas, de la Mujer y de Género (FEM) además de establecer un criterio de composición equilibrada entre mujeres y hombres en las comisiones (técnicas) de proyectos y en las presenciales de Recursos Humanos que evalúan solicitudes de ayudas a la I+D+i en el marco del Plan Estatal de ICTi.
- El **Plan Estadístico Nacional 2013-2016**, que la difusión de resultados desagregados por sexo en las estadísticas con información sobre personas físicas, así como iniciar la elaboración de nuevas estadísticas que ampliarán el conocimiento de diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en distintos ámbitos.
- **En el marco del Plan Nacional sobre Drogas** se ha desarrollado el **Plan de Acción 2013-2016** que incorpora de manera transversal el enfoque de género siguiendo lo previsto en la Estrategia sobre Drogas 2009-2016.
- El **IV Plan Director de la Cooperación Española** incorpora la igualdad de género y los derechos de las mujeres como uno de los ocho Objetivos Estratégicos y como doble prioridad, transversal y sectorial. Esta prioridad es desarrollada a través de la Estrategia de Género en Desarrollo (2007), el **Plan de Actuación Sectorial de género** (2010) y su actualización en 2015 a través del Documento Sectorial "Perspectivas y recomendaciones del sector género en desarrollo".
- El **Plan Estratégico Diversificación Pesquera y Acuícola (DIVERPES)** (2013-2020).

- ❑ El I Plan de Acción de España en aplicación de la Resolución 1325/2000 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas sobre “Mujeres, Paz y Seguridad”
- ❑ El Plan Museos+ Sociales en el que se contempla como línea estratégica la visualización de la perspectiva de género.

Los informes de seguimiento destacan a su vez el alto grado de continuidad de las principales actividades desarrolladas por los distintos Ministerios, evidenciando, en gran medida, la consolidación de políticas, actuaciones y prácticas dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

#### 4.4. LOGROS

Los análisis realizados y el conjunto de los actores coinciden en que el PEIO 2014-2016 ha contribuido a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos, aunque no es posible cuantificar en qué parte responde exclusivamente al desarrollo y ejecución del Plan y sus distintas actuaciones en dichos avances.

La valoración de las unidades de igualdad, en términos globales, consideran lo siguiente:

- ❑ “Muy de acuerdo” en que las actuaciones desarrolladas por su ministerio atendían a necesidades relevantes y bien identificadas (3,1 puntos en la escala: 1 - nada de acuerdo; 2 - poco de acuerdo; 3 - muy de acuerdo; 4 - totalmente de acuerdo).
- ❑ “Muy de acuerdo” en que la ejecución de las actuaciones fue eficaz (3,3 puntos), el apartado que mejor valoran.

Por otra parte, en este apartado habría que hacer mención, igualmente, a la información extraída a partir del sistema de indicadores del PEIO 2014-2016 elaborado y aprobado por el grupo de trabajo interdepartamental<sup>15</sup>, que se resume ampliamente en el apartado 2 (EVOLUCIÓN DEL ENTORNO) de este documento y que, por tanto, no se repite aquí.

Este sistema de indicadores se elaboró con el fin de que permitiese comparar la situación antes y después de la puesta en marcha del Plan, al efecto de comprobar las posibles modificaciones que se hubieran producido. En este sentido, por lo general, los indicadores incluidos muestran el último dato disponible que informa sobre el estado de situación antes de la entrada en vigor del

---

<sup>15</sup> El IMIO recabó, en abril de 2014, la participación, con carácter voluntario, de los distintos departamentos en este grupo de trabajo, dado que, evidentemente, no todos tenían el mismo grado de participación e implicación en la puesta en marcha del PEIO. En mayo se constituyó este grupo de trabajo, formado por representantes de los siguientes ministerios: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación; Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas; Ministerio de Educación, Cultura y Deporte; Ministerio de Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Economía y Competitividad y Ministerio del Interior. Este grupo de trabajo desarrolló su labor hasta noviembre de 2014, fecha en la que quedó definitivamente aprobado el sistema de indicadores.

Plan (2013 o principios de 2014, en función del indicador) y a la finalización del mismo (en 2016 o principios de 2017, en función del indicador)<sup>16</sup>.

No obstante, es necesario realizar algunas puntualizaciones respecto a la información referida en estos indicadores:

- ☐ Los indicadores tienen un carácter más de contexto-seguimiento de la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en cada uno de los ámbitos y objetivos en los que se centra el PEIO, que de resultados en sí mismo. Dada esta circunstancia, gran parte de estos indicadores forman parte del diagnóstico elaborado para el siguiente PEIO.
- ☐ No ha sido posible incluir algunos de los indicadores previstos, al no estar disponible la información necesaria para ello. Del mismo modo, no todos los indicadores tienen datos actualizados para las fechas de referencia, por lo que no es posible en todos los casos comparar el antes y el después del PEIO. En tales casos se ha optado por incluir la/s fecha/s más próxima/s que permita/n obtener información sobre el estado de situación o los cambios producidos entre tales fechas.

---

<sup>16</sup> No se incluye información sobre violencia de género, ya que este aspecto se cubre con mayor nivel de profundidad en los informes anuales de ejecución de la Estrategia Nacional para la Erradicación de Violencia contra la Mujer.

## 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

Las conclusiones de la evaluación final del PEIO 2014-2016 se estructuran a partir de dos grandes bloques que agrupan los cuatro ámbitos de análisis abordados:

- ▣ Los resultados alcanzados, fundamentalmente en términos de efectividad en la ejecución y, en la medida de lo posible, respecto los logros, teniendo en cuenta las limitaciones existentes para determinar el impacto de las actividades del PEIO en la reducción de las brechas de género.
- ▣ La aplicación del enfoque transversal de género en la implementación y los procesos clave vinculados al PEIO 2014-2016.

71

### Conclusiones respecto a la aplicación del enfoque transversal de género en la implementación y los procesos clave vinculados al PEIO 2014-2016

A lo largo del periodo 2014-2016 se habría conseguido aplicar el enfoque transversal de género de forma satisfactoria, especialmente si se atiende a la implicación del conjunto de la AGE en las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

Las actividades del PEIO han “capilarizado” en gran medida el conjunto de la AGE: se han visto implicados los 13 ministerios y hasta 43 centros directivos de segundo y tercer nivel (Secretarías de Estado, Subsecretarías, Secretarías Generales, Direcciones Generales y Organismos) de los que a su vez dependen otros departamentos (subdirecciones generales, unidades, etc.).

Así, la existencia de un Plan Estratégico propicia e incentiva el enfoque transversal en la medida que “pone a trabajar” a los equipos de los Ministerios para tener en cuenta la perspectiva de género en sus actuaciones, ya sea en algunas de las fases del ciclo de las políticas públicas, o en todas de ellas.

El desarrollo normativo de las unidades de igualdad facilitaría que pudieran desempeñar con más eficacia sus funciones, siendo esta una cuestión que deberá abordarse en el futuro PEIO.

Se ha observado la necesidad de mejorar los recursos destinados a la coordinación y seguimiento para afrontar la variedad de procesos vinculados al mismo.

El principal ejemplo de ello es que no se han desarrollado actividades de comunicación externa que permitan visibilizar el Plan como un instrumento global que implica al conjunto de la AGE.

Por otra parte, y como ya se ha señalado anteriormente, la participación de las organizaciones de mujeres en el seguimiento del PEIO en su conjunto, a través del Consejo de Participación de la Mujer, hubiera contribuido, sin duda, a mejorar su seguimiento y comunicación externa.

## Conclusiones respecto a los resultados alcanzados: efectividad y logros

La principal conclusión que se desprende del análisis relativo al grado de ejecución de las medidas del PEIO es que se ha cumplido un porcentaje muy elevado de ellas. En concreto 140 medidas han sido cumplidas totalmente (el 66,0%), mientras que 51 medidas se han cumplido de forma parcial (el 24,1%), y no se han cumplido 21 medidas (el 9,9%). En términos globales, se han ejecutado total o parcialmente 191 medidas, lo que supone el 90,1% de las 212 medidas

En términos cualitativos, las actividades desarrolladas han ido desde aspectos macro, como cambios y desarrollos normativos de gran impacto y alcance poblacional (por ejemplo, el reconocimiento de un complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social (Ley 48/2015), a actividades más micro, como acciones formativas dirigidas a públicos muy específicos.

72

De la ejecución es posible destacar lo siguiente:

- Las actividades de formación y capacitación, así como las de difusión han sido un instrumento relevante empleado por el conjunto de los Ministerios y organismos implicados en la ejecución del Plan, destacando tanto en términos cuantitativos, como cualitativos, ya que la formación alcanzó un espectro muy amplio de perfiles (hombres y mujeres, profesionales de distintos ámbitos, mujeres de colectivos específicos desfavorecidos, etc.) y se orientó a distintos objetivos en materia de igualdad (inclusión y promoción profesional de perfiles específicos de mujeres, promoción del principio de igualdad en organizaciones y actividades profesionales, etc.).
- Se ha desarrollado un significativo número de proyectos de distinto tipo (en todos los ejes y en un gran número de objetivos, y por tanto de temáticas, que se instrumentalizan en acciones de apoyo profesional, de capacitación, asistencial, etc.) canalizados a través de convocatorias de ayudas. Del mismo modo, otros proyectos han tenido como fin fomentar la igualdad de oportunidades en las organizaciones (empresas, cooperativas, asociaciones, etc).
- También ha sido relevante el uso de otros instrumentos o vías para avanzar hacia los objetivos previstos, se han realizado productos para la generación de conocimiento (informes, estudios, evaluaciones, etc.), actividades para la mejora de sistemas estadísticos y de información con perspectiva de género, etc.

Es posible destacar el alto grado de continuidad de las principales actividades desarrolladas por los distintos Ministerios, lo que evidencia la consolidación de políticas, actuaciones y prácticas dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y la implicación y el esfuerzo desarrollado por los distintos ministerios a la hora de integrar el principio de igualdad en su actividad hacia el exterior (programas, proyectos y acciones hacia la ciudadanía) y en sus estructuras internas (personal y procesos internos), siendo el desarrollo de planes de acción sectoriales en materia de igualdad de género uno de los instrumentos principales.

En términos de logros, los análisis realizados y el conjunto de los actores coinciden en que el PEIO 2014-2016 ha contribuido a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos, aunque, como suele ser habitual en este tipo de evaluaciones donde se utilizan indicadores de contexto-seguimiento, no es posible cuantificar con precisión en qué medida responde exclusivamente al desarrollo y ejecución del Plan.

## Recomendaciones

A continuación se incluyen una serie de recomendaciones orientadas a mejorar el funcionamiento de futuros PEIO, partiendo de la premisa de que las mejoras en la programación y ejecución de las medidas del Plan, así como del desempeño de los procesos clave de coordinación, comunicación y seguimiento y evaluación contribuirán a mejorar (y visibilizar) los resultados y logros alcanzados en materia de igualdad de oportunidades.

### **En relación a la arquitectura de programación del PEIO:**

- ☐ Se recomienda reducir el número de medidas, simplificando la arquitectura de programación y, por tanto, facilitando la comprensión del mismo al conjunto de los agentes, así como el desarrollo de las labores de seguimiento de la ejecución.
- ☐ En este sentido, sería necesario establecer criterios que permitan homogeneizar las actividades planificadas que serán objeto de seguimiento, con el fin de evitar:
  - por una parte, la incorporación de una multitud de actividades y que operan bajo una misma línea de actividad (por ejemplo, acciones de formación),
  - por otra, la existencia de actividades macro u objetivos que agrupan varias líneas de actividad que puedan quedar sin un reflejo claro en el seguimiento.
- ☐ Del mismo modo, sería conveniente establecer pautas comunes para la planificación del PEIO y los planes de acción sectoriales en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de asegurar la coherencia entre distintas programaciones y facilitar el seguimiento y la agregación de información desde lo más operativo a lo más estratégico.

### **Respecto a los procesos clave vinculados al PEIO:**

- ☐ Se recomienda incrementar los recursos destinados al desarrollo de los procesos internos del PEIO, entendiendo por procesos clave la coordinación, la comunicación interna y externa, el seguimiento y la evaluación y la participación.
- ☐ Del mismo modo se considera necesario definir objetivos específicos en clave de gestión interna, delimitando en mayor medida las responsabilidades de los agentes y estableciendo los mecanismos necesarios para su desarrollo (una alternativa posible sería incluir un eje específico de gestión interna en la arquitectura del PEIO).
- ☐ Vinculado a lo anterior y concretando algunas de las posibles soluciones, se recomienda articular mecanismos de coordinación y comunicación que fomenten el funcionamiento en red de los distintos agentes implicados. Algunas de ellas, que han demostrado su valor añadido en el marco de otras redes de la AGE, podrían ser:
  - Fomentar la generación de espacios de intercambio de información y experiencias, tanto dentro de los ministerios, con el fin de implicar en mayor medida a los agentes responsables de la ejecución, como entre los distintos ministerios, en torno a temas que se consideren clave por la necesidad de estrechar la cooperación y coordinación o por las potenciales sinergias que se puedan desarrollar.

- Establecer mecanismos de comunicación interna y externa propios del PEIO que lo visibilicen como el instrumento en el que se integran las políticas de igualdad entre mujeres y hombres del conjunto de la AGE (web, listas de distribución, perfiles en las redes sociales, boletines y newsletter, etc.). El objetivo debe ser, por una parte, conectar de forma permanente al conjunto de los agentes implicados y generar masa crítica dentro y fuera de los ministerios, y por otra, poner en valor la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desarrollada por la AGE.
- Respecto al seguimiento, se considera necesario consolidar los avances realizados y mejorar aspectos operativos y de procesos de cara al siguiente PEIO (asignación unívoca de actividades a medidas y objetivos, vinculación de actividades compartidas con los planes sectoriales, etc.).

Por último, y como elemento clave que incidiría en todo lo demás, potenciar el papel de las unidades de igualdad de los Ministerios, mediante un real decreto que las regule.