

**INFORME INTERMEDIO
DE EJECUCIÓN
DEL PLAN ESTRATÉGICO
DE IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
2014-2016 (PEIO)**

PERIODO 2014-2015



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

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



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. EVOLUCIÓN DEL ENTORNO	5
3. PRINCIPALES ACTUACIONES REALIZADAS EN CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN	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.	21
3.3. EJE 3.- Erradicación de la violencia contra la mujer	27
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	38
3.7. EJE 7.- Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno.....	55
4. CONCLUSIONES	60
ANEXO I: PROPUESTA DE SISTEMA DE INDICADORES PARA EVALUACIÓN DEL PEIO 2014-2016	62



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, incluye un total de 224 medidas que deberán ser desarrolladas, en sus 3 años de vigencia, a través de distintas actuaciones puestas en marcha por los diferentes agentes implicados (Departamentos ministeriales y organismos dependientes).

Durante el proceso de elaboración del PEIO, se recabó información a través de los departamentos ministeriales¹ sobre previsión de actuaciones, así como de los recursos económicos que, en principio, podrían destinar a dar cumplimiento a tales actuaciones. 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 aquellas medidas respecto de las cuales establecían una competencia directa, así como de las actuaciones que tuvieran previsto desarrollar, durante los 3 años de vigencia del Plan, para contribuir al cumplimiento de las mismas.

En el propio PEIO se incluye, como anexo, el plan de seguimiento y evaluación que iba a desarrollarse durante su período de vigencia y, posteriormente, al finalizar éste. Dicha planificación incluye la aprobación de un sistema de indicadores de resultado que, una vez aprobado por los departamentos ministeriales, incluiría diversos indicadores vinculados a cada uno de los objetivos del Plan.

Este sistema de indicadores ha sido aprobado antes de finalizar el año 2014², por un grupo de trabajo constituido *ad hoc* y 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 (figura como anexo a este informe

Dicho sistema será el que se utilizará en el informe final de evaluación del PEIO para establecer una comparación entre el momento inicial (antes de la puesta en marcha del plan) y el posterior (tras la finalización de su período de vigencia).

Además, este Plan de seguimiento y evaluación prevé la elaboración de dos informes. Un informe intermedio de ejecución y un informe de evaluación *ex post*, que se realizará una vez finalizado el período de vigencia del PEIO en 2017.

Este informe intermedio, tal y como se detalla en el anexo del propio PEIO, recoge información sobre las actuaciones concretas que se han llevado a cabo por parte de la Administración General del Estado correspondiente a los años 2014 y 2015, proporcionando información sobre el conjunto

¹ 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.

² El sistema de indicadores aprobado se recoge en el anexo II



de las actividades del PEIO puestas en marcha hasta el momento y las principales actuaciones realizadas en cumplimiento de las medidas del Plan.

Dicha información parte de la facilitada por los distintos Ministerios, a través de las **Unidades de Igualdad**, conjuntamente con la recogida en el *Informe periódico 2012-2013 y principales actuaciones 2014-2015*, que da cumplimiento al artículo 18 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, y, en el *Informe de Impacto de Presupuestos Generales del Estado para 2016*, que se han utilizado como fuente complementaria.

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 medidas y su resultado, por lo que 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 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 el 2015, punto intermedio de la ejecución del mismo³.

Mercado de Trabajo y brecha laboral

La tasa de empleo de las mujeres ha experimentado una evolución positiva en el periodo 2013-2015 alcanzando el 41,05% en 2015 (creciendo 1,49 puntos).

La tasa de paro de las mujeres en 2015 es del 23,55%, en 2013 estaba en un 26,67% por lo que en el periodo 2013-2015, el desempleo de las mujeres ha descendido en 3,12 puntos porcentuales.

En 2015, la tasa de actividad de las mujeres se sitúa en el 53,70%, por debajo de la de los hombres, que alcanza el 65,69%. En términos evolutivos, la tasa de actividad de las mujeres ha descendido en este periodo 2013-2015 en menor medida que la de los hombres, ya sea en términos absolutos o proporcionales.

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

		2015	2014	2013
Ambos sexos	Tasa de actividad	59,54	59,60	60,02
	Tasa de empleo	46,41	45,03	44,36
	Tasa de paro	22,06	24,44	26,09
Mujeres	Tasa de actividad	53,70	53,67	53,94
	Tasa de empleo	41,05	40,03	39,56
	Tasa de paro	23,55	25,43	26,67
Varones	Tasa de actividad	65,69	65,83	66,39
	Tasa de empleo	52,05	50,30	49,39
	Tasa de paro	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

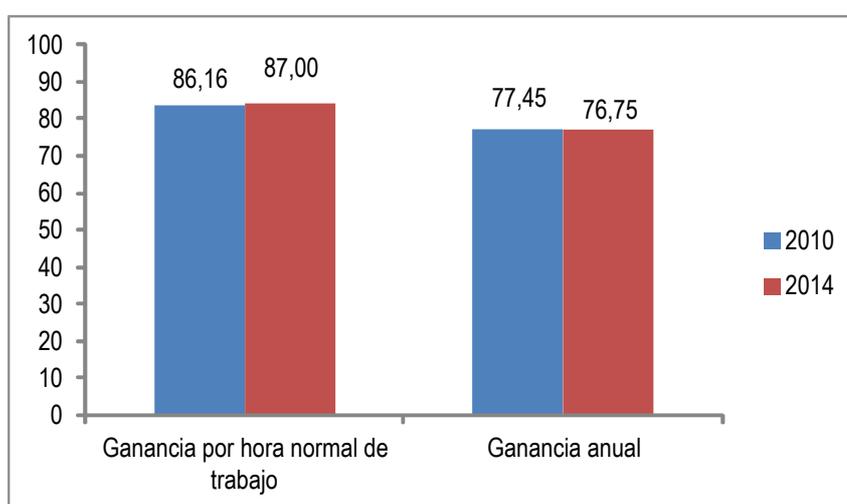
Nota: Las cifras anuales corresponden a la media de los cuatro trimestres del año.

³ 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 salarial⁴ entre mujeres y hombres, el último dato disponible publicado por el INE se refiere a 2014. Los datos muestran la persistencia de la brecha aunque se registra una reducción respecto al anterior dato comparable, el de 2010. La ganancia media de las mujeres por hora trabajada supone, en 2014, el 87,0% de la ganancia por hora de los varones, o lo que es lo mismo, la brecha salarial de género por hora es del 13,0% (0,84 puntos porcentuales menos que en 2010). En términos de ganancia media anual en 2014 la ganancia media de las mujeres fue el 76,75% de la de los hombres, lo que supone una brecha salarial del 23,25%, y representa un leve aumento de 0,7 puntos porcentuales respecto al valor de 2010.

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

Según el último '**Informe Especial GEM sobre Emprendimiento Femenino**' publicado a finales de 2015, en **España** hay más de **650.000 mujeres emprendedoras**. El informe refleja que 128 millones de mujeres en el mundo están liderando empresas consolidadas -desde 2012 ha disminuido un 6% la brecha de género- y demuestran altos niveles de innovación en sus iniciativas.

La **Tasa de Actividad Emprendedora** -que mide las iniciativas emprendedoras con menos de tres años y medio de vida en el mercado- en **España**, tras caer al inicio de la crisis, se ha **estabilizado en el 4,5%**.

La **diferencia que separa a mujeres y hombres emprendedores españoles ha disminuido un 30%** en los últimos **10 años**. En la actualidad 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,

⁴ 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.



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
- **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

En cuanto al colectivo trabajadores autónomos personas físicas, en España los datos del año 2015 indican que hay más de 1,1 millones de mujeres, el 35,2 % del total del colectivo y 7.579 más que antes de la crisis (un 0,7 % más), mientras que el número de varones se sitúa en 250.775 por debajo del de mayo de 2008 (un 10,9 % menos). Además, de los 39.219 nuevos emprendedores que sumó el RETA el pasado año, 16.599 son mujeres, representando así el 42,3% del crecimiento total del colectivo

Por sexo, el 62,49% de los jóvenes autónomos son hombres y el 37,51% restante mujeres (en 2014 la proporción fue de 61,96% y 38,04% respectivamente).

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 2015, el 37,5% de las mujeres adultas (25-64 años) disponían de estudios superiores, frente al 32,7% de los hombres. Entre los más jóvenes (25-34 años) estas diferencias se acentúan mucho más, ya que el 47% de las mujeres tienen estudios superiores frente al 34,9% de los hombres.

Tabla 2. Nivel de estudios de la población adulta según sexo y franja de edad (años 2013 y 2015)

	2013		2015	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Franja de Edad 25 - 64 años				
Inferior a 2ª etapa de E. Secundaria	46,58	42,50	44,68	40,45
2ª etapa E. Secundaria	21,37	22,07	22,66	22,05
E. Superior	32,05	35,43	32,66	37,50
Franja de Edad 25 - 34 años				
Inferior a 2ª etapa de E. Secundaria	41,31	29,15	40,24	28,58
2ª etapa E. Secundaria	23,02	24,30	24,86	24,42
E. Superior	35,68	46,55	34,90	47,01

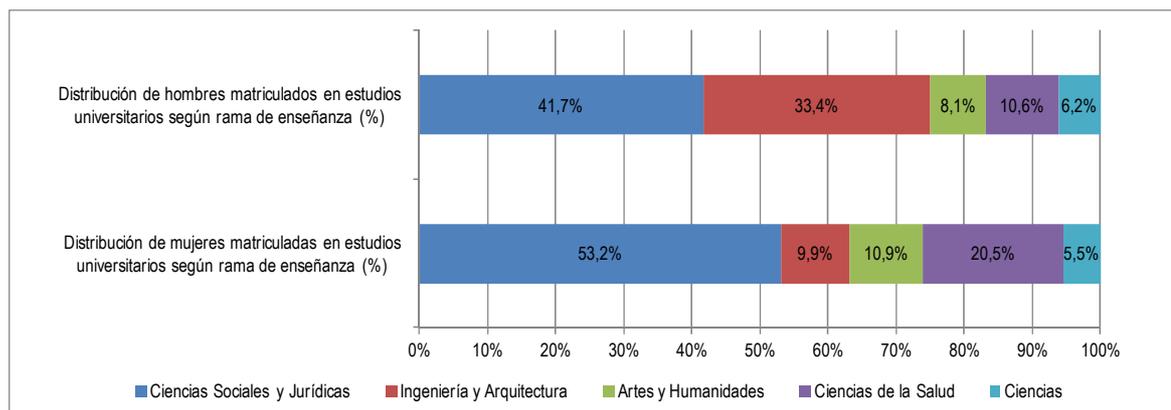
Fuente: Sistema estatal de Indicadores de la Educación: explotación datos Encuesta de la Población Activa. INE.

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, 2013-2014, 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 33,4% de los hombres matriculados frente al 9,9% de las mujeres) o en ciencias de la salud, con mayor presencia de la mujeres (un 20,5% frente al 10,6% de los hombres).

Gráfico 2. Alumnado universitario matriculado en estudios de grado, de primer y segundo ciclo y de Máster, según rama de enseñanza.



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>

Nota: Los datos incluyen al alumnado de estudios de Grado, de Primer y Segundo Ciclo y de Máster.

Conciliación y corresponsabilidad

Según los últimos datos disponibles, que corresponden a la Encuesta de Empleo del Tiempo ⁵, 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
TOTAL	22h 53'	22h 54'
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'

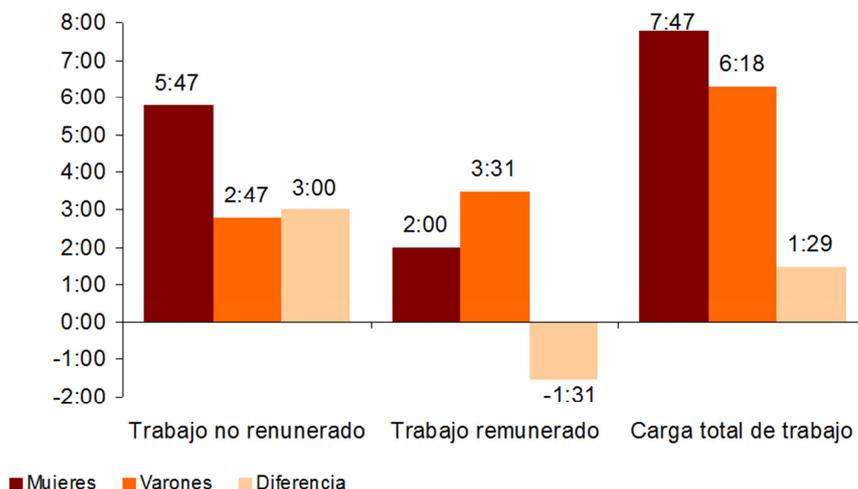
Fuente: elaboración propia a partir de Encuesta Empleo del Tiempo (INE, 2010).

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 la carga total de trabajo.

⁵ 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.



Gráfico 3. 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 paternidad y maternidad** se constata que las mujeres han seguido cogiéndose mayoritariamente estos permisos entre 2013 y 2015. El número de permisos de paternidad disfrutado varió al alza en 2015 con relación a 2013.

Tabla 4. Permisos de maternidad y paternidad (2013 y 2015)

	2013	2015
Permisos de maternidad	289.056	278.611
Percibidos por la madre	284.116	273.378
Percibidos por el padre	4.940	5.233
% percibidos por la madre	98,3%	98,1%
	2013	2015
Permisos de paternidad	239.009	238.806

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 2015, 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.



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

	2013		2015			
	Excedencias por cuidados familiares	Excedencias por cuidado de hijos/as	Excedencias por cuidados familiares	Var. %	Excedencias por cuidado de hijos/as	Var. %
Madres	5.703	26.497	7.924	38	33.779	27
Padres	1.253	1.541	1.455	16	2.146	39
Ambos progenitores	8.176	29.651	9.369	15	36.195	22
% Madres	85,22	94,5	84,58		93,33	

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

- Respecto a las motivaciones que según mujeres y hombres, residen en su decisión de no buscar empleo, se mantuvieron estables los porcentajes entre 2013 y 2015.

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

Motivos de no buscar empleo	MUJERES		HOMBRES	
	2013	2015	2013	2015
Cree que no lo va a encontrar	58,76%	58,44%	41,24%	41,56%
Estar afectado por una regulación de empleo	70,24%	69,45%	29,76%	30,55%
Enfermedad o incapacidad propia	33,89%	21,94%	66,11%	78,06%
Cuidar niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores	49,12%	49,31%	50,88%	50,69%
Otras responsabilidades familiares o personales	95,98%	95,36%	4,02%	4,64%
Estar cursando estudios o recibiendo formación	94,24%	93,01%	5,77%	6,99%
Estar jubilado	50,41%	49,95%	49,59%	50,05%
Otros motivos	35,93%	37,00%	64,07%	62,99%
No sabe	84,37%	84,56%	15,63%	15,44%
No clasificable	50,22%	54,49%	49,78%	44,87%

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 XI legislatura (2015) esa proporción ha aumentado 4 puntos hasta el 39,71%, con un total de 139 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 41,35% (86 senadoras) en la legislatura XI.



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:

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

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

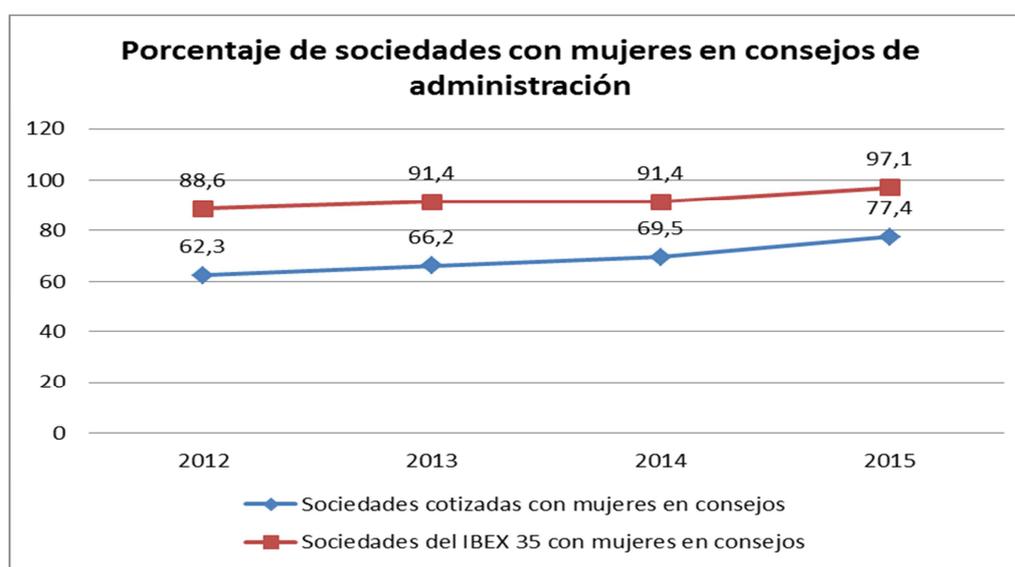


Tabla 7. Mujeres en los Consejos de Administración de las empresas del ibex-35

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 categorías como la de Fiscales de 1ª categoría (el 25% en 2013 y el 24,14% en 2014), Fiscales jefes de 2ª categoría (el 32,95% en 2013 y el 33,33% en 2014) Tenientes fiscales (el 30,77% en 2013 y el 32,81% en 2014) o en los puestos de Magistradas del Supremo (las mujeres representaban el 13,58% en 2013, y el 12,94% en 2014).

- Por lo que respecta a los **organismos constitucionales**, la presencia de mujeres se ha incrementado en 2015 respecto a 2013 en el Consejo de Estado, en el Consejo General del Poder Judicial, que ha pasado del 33,33% en 2013 al 41,67% en 2015, se ha mantenido la misma proporción en este periodo en el Tribunal de Cuentas y en la Junta Electoral Central. Es destacable que contamos con una Defensora del Pueblo:

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

	2013			2015		
	Ambos sexos	Mujeres	% Mujeres	Ambos sexos	Mujeres	% Mujeres
Consejo de Estado	32	7	21,88	30	7	23,33
Consejo General del Poder Judicial	21	7	33,33	21	9	42,86
Tribunal de Cuentas	12	5	41,67	12	5	41,67
Defensora del Pueblo	1	1	100,00	1	1	100,00
Junta Electoral Central	14	2	14,29	14	2	14,29

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 en lo relativo a su presencia en las **Reales Academias, bien como académicas numerarias, bien en las Juntas Directivas de dichos organismos**.

- Como muestra la tabla a continuación **de académicos/as numerarios/as**, entre 2012 y 2015 hubo un tímido incremento global del número de académicas numerarias, incremento que fue mayor en algunas Academias como las de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales, o la R.A. de Ingeniería donde se pasó de 46 a 59 académicas numerarias. Este crecimiento tiene particular interés por tratarse de Academias vinculadas a las Ciencias Puras donde tradicionalmente la presencia femenina ha sido muy reducida.
- Sin embargo, esta situación no produce en otras Academias como la de Jurisprudencia y Legislación, con sólo una académica, la R.A. de Doctores de España, en la que hubo un decremento del número de académicas de 116 a 104, o la R.A. de Ciencias Veterinarias donde el decremento fue de 5 académicas numerarias.



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

	2012			2015		
	Ambos sexos	Mujeres	% Mujeres	Ambos sexos	Mujeres	% Mujeres
TOTAL	547	47	8,59	547	53	9,69
R.A. de Bellas Artes de San Fernando	56	2	3,57	55	2	3,64
R.A. de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales	44	2	4,55	49	5	10,20
R.A. de Ciencias Morales y Políticas	39	1	2,56	40	2	5,00
R.A. de Doctores de España	116	13	11,21	104	11	10,58
R.A. Española	41	5	12,20	41	6	14,63
R.A. Nacional de Farmacia	50	9	18,00	48	8	16,67
R.A. de la Historia	36	5	13,89	35	6	17,14
R.A. de Jurisprudencia y Legislación	31	0	0,00	34	1	2,94
R.A. Nacional de Medicina	48	2	4,17	47	3	6,38
R.A. de Ciencias Veterinarias	40	5	12,50	35	6	17,14
R.A. de Ingeniería	46	3	6,52	59	3	5,08

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 actuaciones desarrolladas para dar cumplimiento a este Eje, en el periodo 2014-2015, 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.
- En el marco del "**Programa de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar**", cofinanciado con fondos del Espacio Económico Europeo, se han realizado 25 proyectos destinados a la inserción socio laboral de mujeres especialmente vulnerables,



(mujeres de etnia gitana, con discapacidad, inmigrantes, reclusas o madres solteras); y, proyectos dirigidos a mujeres del ámbito rural.

- 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 PYMES se han beneficiado de estas subvenciones.
- El servicio de asesoramiento, sensibilización, formación e información que se presta a través de la web www.igualdadenlaempresa.es, para orientar y asesorar a las empresas y otras entidades en la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad, resolver cuestiones relacionadas con diferencias salariales de género, difundir y sensibilizar sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- La Convocatoria anual para la concesión del Distintivo "Igualdad en la Empresa", reconocimiento de excelencia que una entidad puede alcanzar en materia de igualdad, se concedió en el período 2014-2015 a 44 empresas, que corresponden a las convocatorias de 2013 y 2014. Por su parte, la *Red de Empresas con Distintivo "Igualdad en la Empresa"*, que se inauguró en junio de 2013 para potenciar el Distintivo, está formada por las entidades que lo han obtenido, que son 116 contribuye al intercambio de buenas prácticas en materia de conciliación, promoción profesional, protocolo contra el acoso, entre otras, a través de un foro virtual y jornadas técnicas presenciales.

En relación con el Distintivo "Igualdad en la Empresa", en 2015 se ha publicado el *Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa"*. Mediante esta modificación se pretende adecuar a la legislación vigente determinados requisitos de participación de las empresas, ajustar los criterios de evaluación de las candidaturas para la concesión del distintivo y, por último, reformar algunos aspectos de procedimiento relativos al seguimiento, control y renovación del distintivo, con el fin de dotarlo de mayor agilidad, eficacia y transparencia.

- Igualmente, con el fin de promover la adopción por parte de las empresas de protocolos de actuación en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, se ha aprobado en 2015 un **Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo**, disponible en la web igualdadenlaempresa.es.
- Para **promover buenas prácticas empresariales** comprometidas con la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres, en 2015 se han **publicado guías**, tales como la *"Guía de buenas prácticas en el cambio de cultura organizacional"*, *"Guía de buenas prácticas en acciones positivas o promocionales de igualdad"*, o la *"Guía de*



buenas prácticas para el acceso de mujeres a puestos tradicionalmente ocupados por hombres y viceversa”, todas ellas disponibles en la web www.igualdadenaempresa.es.

- Para la **vigilancia del cumplimiento de la normativa que contiene obligaciones empresariales dirigidas a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y a impedir la discriminación por razón de sexo**, se desarrolla el Convenio de colaboración entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para reforzar las actuaciones conjuntas entre el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, firmado en 2013. La vigilancia se centra especialmente en cuestiones como la discriminación salarial, la garantía y aplicación de los derechos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la protección de la salud y seguridad de las mujeres en la maternidad, embarazo y lactancia, así como tendentes a la prevención y tratamiento del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Hay que destacar también la aprobación de la **Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020**, aprobada en Consejo de Ministros el 24 de octubre de 2014, que establece importantes medidas en la materia, dentro de la línea de actuación 4, referente a la Gestión responsable de los recursos humanos y fomento del empleo, por ejemplo en relación a la necesidad de impulsar actuaciones para favorecer la diversidad en las plantillas, mediante una política de igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta el PEIO 2014-2016 y apoyando iniciativas como el distintivo “Igualdad en la Empresa”.
- Para combatir 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 que permite detectar, analizar y, en su caso, corregir las posibles desigualdades retributivas entre mujeres y hombres existentes en su organización. Esta herramienta se completa con otros materiales como una Guía de uso, un ejemplo de uso, dos videos tutoriales y Recomendaciones sobre cómo actuar en una organización para actuar contra la brecha. La herramienta se basa en un fichero Excel, de uso sencillo y gratuito, descargable en la web www.igualdadenaempresa.es.
 - 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.

- Actuaciones de concienciación y sensibilización sobre la brecha salarial, como la celebración del día 22 de febrero como “Día de la Igualdad Salarial”, realizando 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 a través de la web www.igualdadenaempresa.es, twitter y la Red de empresas con distintivo Igualdad en la Empresa. También las entidades de la Red de Empresas con Distintivo “Igualdad en la empresa” llevan a cabo diferentes iniciativas que luego se publican recopiladas en la web www.igualdadenaempresa.es. España también participa en la difusión del Día europeo de la Igualdad salarial mediante de materiales editados por la propia Comisión Europea (web-clips, folletos informativos, datos estadísticos, notas de prensa...).
- 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. 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.



- 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 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.

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.
- 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) .
- 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 Reafianzamiento (CERSA). Gracias a esta subvención las mujeres que acuden a las Sociedades de Garantía Recíproca (SGR) para solicitar un aval que les permita obtener financiación para su proyecto de negocio no tienen que asumir los gastos derivados de la Comisión de Estudio (hasta un máximo de 500 euros) que las SGR exigen para estudiar los proyectos. Pueden acceder a este beneficio las mujeres emprendedoras y empresarias que hayan iniciado su actividad en los últimos tres años.
- El INJUVE ha desarrollado la App “Emprendemos”, una aplicación interactiva para *tablets* y *smartphones* que proporciona recursos para la formación, la empleabilidad, búsqueda de subvenciones, financiación y asesoramiento a jóvenes y mujeres emprendedoras.



- **En el ámbito del empleo público** y siguiendo las líneas estratégicas del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, hay que destacar del **II Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado (AGE) y en sus Organismos Públicos**, acordado con las organizaciones sindicales y aprobado por el Consejo de Ministros el 20 de noviembre de 2015, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 64 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En la elaboración de este Plan se tuvieron en cuenta las conclusiones de la evaluación del I Plan. Este Plan tiene tres objetivos prioritarios: Favorecer la igualdad en el empleo; impulsar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y la corresponsabilidad; e incrementar las medidas en materia de lucha contra la violencia de género y otras situaciones que requieran especial protección. En cuanto al contenido del Plan señalar que tiene siete ejes de actuación con un total de 57 medidas transversales dirigidas a todos los Ministerios y 63 medidas específicas propuestas por los distintos Ministerios para su aplicación en su propio ámbito. Los 7 Ejes son: Acceso al empleo público; Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional; Formación, información y sensibilización; Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; Retribuciones; Violencia de género y otras situaciones de especial protección; y Medidas instrumentales.
- Con el objetivo de **promover la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables**, se desarrolla en colaboración con entidades locales, del tercer sector y empresas, programas de inserción socio-laboral que muchas veces incluyen itinerarios personalizados y medidas de acompañamiento:
 - Se ha dado un nuevo impulso al **Programa Sara**, cuyo objetivo fundamental es mejorar la empleabilidad de mujeres que tienen especiales dificultades para la inserción laboral, ya que además de estar dirigido a apoyar a mujeres inmigrantes víctimas de barreras sociales y culturales, se ha dirigido también al colectivo de mujeres mayores de 45 años y al de mujeres de etnia gitana. Este programa se lleva a cabo a través de una subvención nominativa a cuatro entidades sociales (CEPAIM, Cruz Roja Española, Federación Española de Universidades Populares y Fundación Secretariado Gitano).
 - Asimismo, se ha continuado con la promoción del **Programa Aurora**, que tiene como objetivo mejorar la participación social y laboral de las mujeres del medio rural. Este programa se lleva a cabo a través de la suscripción de convenios bianuales de colaboración con las entidades locales que lo solicitan.
 - 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.
 - 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.



- 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.



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.

Respecto a este eje, en el periodo 2014-2015, se han desarrollado, entre otras, las siguientes actuaciones:

- 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.
- Se ha establecido 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, que se aplica a partir del 1 de enero de 2016, y es de un 5% por haber tenido dos hijos; de un 10% por haber tenido tres; y de 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. 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.
- 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.



- Por lo que respecta a la creación de un **sistema de información que contenga las ayudas de apoyo a la maternidad con información sobre los recursos existentes**, ha de destacarse que, 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, a la que pueden acceder todos los ciudadanos a través de internet, y cuyos contenidos se encuentran permanentemente actualizados. En dicha página existe también un buzón de consulta donde pueden plantearse preguntas y dudas en relación con esta prestación. Además la Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia publica anualmente la Guía de Ayudas Sociales y Servicios para las Familias.
- 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.
- La **campaña de sensibilización “Te corresponde, nos corresponde”** para fomentar las actuaciones de la **conciliación de la vida familiar y laboral de mujeres y hombres**, se llevó a cabo por parte del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO) desde 2011 a 2014, en colaboración con Cruz Roja Española, una campaña destinada a fomentar la corresponsabilidad y el reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, domésticas y de cuidados.
- Se han concedido **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**. 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.
- 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**.
- 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.
- El 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”, entre los cambios realizados se destaca que se tendrá en consideración en la concesión del distintivo, 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.
- 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*.
- El **II Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos** ya mencionado, aprobado en noviembre de 2015, tiene como uno de sus objetivos prioritarios, impulsar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y la corresponsabilidad. Para ello dedica el Eje IV, al **“Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral”**. Entre otras medidas incluidas en este Eje, cabe destacar 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*”.

- El IMIO en colaboración con la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) y su homólogo noruego (KS), ha desarrollado el **Proyecto Equilibrio/Balance**, 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.

- La Dirección General de Servicios ,para la Familia y la Infancia del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ha desarrollado actividades en el ámbito las buenas prácticas empresariales tales como apoyo a la iniciativa **Certificado 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 distinguen por desarrollar políticas de flexibilidad (horaria, espacial) y de conciliación en beneficio de sus trabajadores/as. Igualmente, ha puesto en marcha diversas actividades de difusión y sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad, especialmente en el ámbito de primera infancia y las buenas prácticas empresariales tales como: publicación anual de la Guía de Ayudas Sociales y **Servicios** para las Familias y de Guías de buenas prácticas.

- Por su parte, la **Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016** introduce 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 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 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 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**, 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, pueden acogerse a la modalidad de **jornada de verano prolongada**, comenzando quince días antes del periodo 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.
- *En 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*, 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*.

- 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.
- 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.
- Asimismo, hay que hacer mención a la labor que desarrolla la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la vigilancia del cumplimiento de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral** cuyos resultados se recogen en los Planes de Actuación anuales de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- 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.
- 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.
- 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.
- El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ha desarrollado actividades de difusión y sensibilización en materia de parentalidad positiva.



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 de erradicación de 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. Hay que resaltar el importante papel que desempeña también el movimiento asociativo.

Entre las actuaciones que se han llevado a cabo en el periodo 2014-2015, destacan las siguientes:

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

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.

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, con un incremento significativo del número de mujeres. Tras las elecciones nacionales de 20 de diciembre de 2015 y según el informe de la Dirección General de Política Interior, las diputadas obtienen un porcentaje de representación del 39,71% superior al año 2011 que fue del 35,71%. Las senadoras electas obtienen un porcentaje de representación del 41,35% frente a un 35,58% en 2011. Por lo que se refiere a los Parlamentos autonómicos, la proporción de mujeres llega al 44,52% en 2015 y en el ámbito local la proporción de concejalas representando un 35,57% en 2015. En cuanto al Parlamento Europeo, después de las últimas elecciones de 2014, las mujeres españolas representan el 41%, frente a un 37% en las de 2009, situándose por encima de la media europea (37%), señalando el informe correspondiente a este proceso electoral que la entrada en vigor en 2007 de *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo* ha contribuido de manera decisiva a consolidar la tendencia de incremento. La participación política representa además una de las fortalezas de España en el ámbito europeo, en comparación con otros países de nuestro ámbito geográfico y sociocultural.



- Se han 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 la Administración General del Estado. En cuanto a puestos de libre designación, con carácter general existe un elevado equilibrio entre sexos. En 2015, si se compara con el año anterior, se ha incrementado el número total en ciento cuatro, aumentado ligeramente el número de mujeres (hay ciento siete mujeres más), mientras que el número de hombres disminuye (3.398 mujeres (44,41%) y 4.253 hombres (55,58%).
- Se aprobó la **Ley 31/2014 por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo**. Esta Ley establece que los **consejos de administración** deberán velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras. La Ley obliga a la comisión de nombramientos y retribuciones a establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo y prevé también que las empresas faciliten información sobre las medidas adoptadas para procurar incluir en su consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- La Comisión Nacional del Mercado de Valores ha aprobado, en febrero de 2015, el nuevo “**Código de Buen gobierno de las Sociedades Cotizadas**” que insta a las compañías a aprobar una política de selección de consejeros que asegure que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del consejo de administración que favorezcan la diversidad de conocimientos, experiencias y género y, lo que es más importante, que esta política de selección promueva el objetivo de que, en el año 2020, el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del consejo de administración.
- En cuanto a la recopilación periódica de información sobre la presencia de mujeres en puestos directivos y consejos de administración, se hace un seguimiento de los datos que se publican tanto a nivel nacional como internacional. Hay que destacar que, a pesar de que el tamaño de los consejos se ha reducido, el número total de mujeres consejeras en las sociedades cotizadas crece cada año. En el año 2015 el porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 se incrementó 2,9 puntos, llegando al 19,6%, frente al 16,7% de 2014. Con respecto a 2013 el aumento fue de 4,0 puntos y con respecto a 2012, de 6,1 puntos.
- Se está desarrollando diversos **programas para favorecer el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad y toma de decisiones**:
 - El **Programa de formación de pre-directivas** desarrollado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades desde el año 2010, en colaboración con la Escuela de Organización Industrial (EOI), 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. 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 empresas acerca de la presencia del talento femenino en los procesos de selección, con el fin de avanzar hacia la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad.

- En 2014 se puso en marcha la iniciativa “**Más Mujeres, Mejores Empresas**” destinada a promover una participación más equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad incentivando la participación voluntaria de las empresas y la colaboración público-privada. Para ello, las empresas pueden firmar dos modalidades de acuerdos, o bien para el incremento de mujeres en puestos directivos y comités de dirección o en los consejos de administración. Con este objetivo, 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. A tal fin, las empresas se comprometen a poner en marcha actuaciones para eliminar las barreras que todavía 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. 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 este proyectos, en función del perfil profesional de directiva que puedan aportar las empresas.
- Se ha continuado desarrollando el **proyecto Promociona**. enmarcado en Programa de “Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral y familiar” financiado por fondos del Espacio Económico Europeo, que se lleva a cabo desde el año 2013, en colaboración con la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). El objetivo de este Proyecto es sensibilizar a las empresas y organizaciones empresariales sobre la importancia de alcanzar la presencia equilibrada en los órganos de toma de decisión, formando a mujeres con talento para ampliar sus capacidades y habilidades directivas con el fin de mejorar su acceso a puestos de mayor responsabilidad en sus empresas. Para ello, incorpora actuaciones destinadas a comprometer a las empresas en la selección y promoción de talento femenino y a facilitar a mujeres de alto potencial, formación específica en el desarrollo de habilidades directivas, creación de redes profesionales que incrementen y visibilicen la cantera de mujeres idóneas para acceder a puestos de responsabilidad, incluidos comités de dirección y consejos de administración así como apoyo en la identificación y mantenimiento de talento femenino.

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.

Además, este proyecto ha levantado un gran interés a nivel internacional y europeo, habiendo sido mencionado como buena práctica para combatir en la Opinión del Comité Consultivo de la Unión Europea sobre Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y hombres aprobada a finales del 2015.

- 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 han llevado a cabo actuaciones de sensibilización destinadas a mujeres y hombres del sector agroalimentario, acciones de formación en habilidades, destrezas y empoderamiento, que las posibilite en mejores condiciones para situarse en los órganos de relevancia y decisión dentro de las cooperativas, 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 específicas para incrementar el número de mujeres en los puestos de responsabilidad.
- **El apoyo al movimiento asociativo y fundacional** en materia de igualdad de oportunidades, se promueve 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. En 2014 se subvencionaron 85 entidades para la realización de 153 programas, de los cuales 25 corresponden a programas dirigidos a promover la salud integral de las mujeres, 61 dirigidos a promover la inserción socio-laboral de las mujeres y 67 a promover la prevención de delitos



relacionados con todas formas de violencia contra las mujeres, incluida la protección integral de las víctimas. En 2015 se subvencionaron 80 entidades para la realización de 163 programas, de los cuales 26 corresponden a programas dirigidos a promover la salud integral de las mujeres, 70 dirigidos a promover la inserción socio-laboral de las mujeres y 67 a promover la prevención de delitos relacionados con todas formas de violencia contra las mujeres, incluida la protección integral de las víctimas.

- Cabe asimismo mencionar la realización de las siguientes **acciones de apoyo al movimiento asociativo**:

a) Cesión de uso de locales, de forma continuada y a título gratuito, por parte del Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades a las asociaciones de mujeres para que puedan tener ubicada la sede social.

b) **Atención y asesoramiento técnico**, tanto telefónico como presencial, a Organizaciones No Gubernamentales (ONG) que solicitan información relacionada con el movimiento asociativo y **con los recursos específicos para las mujeres**.

- Convocatoria Premios Nacionales de Juventud para reconocer la labor de jóvenes en ámbitos como la igualdad.



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 2014-2015, se han desarrollado, entre otras, las siguientes actuaciones:

El Gobierno ha aprobado los reales decretos por los que se regulan los **currículos básicos de Educación Primaria y de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato** que, dentro de los elementos transversales a los currículos de las citadas etapas, incluyen el desarrollo de los valores que fomenten la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la prevención de la violencia de género, y de los valores inherentes al principio de igualdad de trato y no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social.

A continuación se enuncian las actuaciones más destacadas desarrolladas en el ámbito educativo en relación con la igualdad durante los años 2014 y 2015 por el Instituto de la Mujer y para Igualdad de Oportunidades (IMIO) y por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, principal agente en relación con este ámbito, está desarrollando 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.
- **Concurso escolar “¿cuánto tiempo tienes para mí?”**, para concienciar sobre la conciliación.
- 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**.
- **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”.
- Concesión de ayudas del **Programa de Formación de profesorado Universitario**, dirigidas a realización de tesis doctorales sobre temas de Igualdad de Género.
- **Potenciación de la perspectiva de género en las actividades vinculadas con las enseñanzas a distancia**, tales como el programa “That’s English” y “Aula Menor”.
- **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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Desarrollo de un **Programa específico de segunda oportunidad para personas adultas** que abandonaron el sistema educativo y pretenden reincorporarse al mismo, con especial atención a las mujeres.
- Cursos de formación abierta para personas adultas **“Aula Mentor”**, orientados al fomento de competencias vinculadas con dispositivos móviles, diseño gráfico, maquetación, desarrollo web, etc. Dada la masculinización de este sector, el curso se ha difundido especialmente entre población femenina.
- **Estudios e Informes elaborados por el Centro Nacional de Innovación e Investigación Educativa (CNIIE)** para potenciar y difundir la investigación y la innovación en Educación y Género.
- **Estudios del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE)**, donde se estudia la relación que tienen los resultados por sexo y en todos ellos se analiza el rendimiento por sexo, fomentando la Igualdad de Oportunidades de manera transversal.



- Colaboración del CNIIEE con la COSCE (Confederación de Sociedades Científicas de España) para la puesta en marcha del **proyecto ENCIENDE** (Enseñanza de las ciencias en la didáctica escolar) para promover las ciencias desde la escuela primaria.
- 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.
- Aplicar 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.

Actuaciones llevadas a cabo por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades en colaboración con el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD) pudiendo destacar:

- **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 se celebra anualmente una Jornada informativa “Intercambia” dirigida a profesionales de la educación para intercambiar experiencias, proyectos, materiales educativos y acciones destacadas e innovadoras sobre la igualdad de oportunidades, con incorporación de contenidos tecnológicos y digitales, en las que participan personal técnico de los Organismos de Igualdad y las Consejerías de Educación de las Comunidades Autónomas. En 2014 se celebró el X Encuentro Intercambia cuyo temática fue “*La Teorización de los sentimientos y su conexión con los procesos de socialización en la juventud y la adolescencia*”, contando con la participación de 33 mujeres y 8 hombres de 14 Comunidades Autónomas. En el año 2015, durante el mes de noviembre se celebró el XI Encuentro.



- **Curso on-line “Coeducación: dos sexos en un solo mundo”:** se lleva a cabo en el marco de la colaboración del MECD, a través del Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado (INTEF), que es el responsable de integración de las TIC en el ámbito no-universitario, y el MSSSI, a través del 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.
- **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, cuenta con la colaboración del IMIO y de autoridades educativas tanto nacionales (a través del Centro Nacional de Innovación e Investigación Educativa) como regionales (participan 7 Comunidades Autónomas y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla), así como de diferentes centros de enseñanza escolares seleccionados para su aplicación piloto.

En el 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 visibilización de la aportación de las mujeres al ámbito científico (a través de exposiciones elaboradas en los propios centros, conferencias), revisión de materiales didácticos y 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 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.

Las principales actuaciones promovidas por el IMIO en desarrollo de este eje son las siguientes:

- **Proyecto Relaciona**, se desarrolla 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.

- **Programa Irene de Información, Formación y Prevención de la Violencia Sexual en Jóvenes y Adolescentes**, que se lleva a cabo a través de convenios de colaboración con distintas entidades locales, en el que se realizan actividades conjuntas dirigidas a diferentes colectivos en el entorno educativo, tales como AMPAS, Asociaciones de Mujeres, Vecinales, población joven y adolescente de Institutos y Centros de Formación Profesional, Cuerpos de Seguridad, trabajadores sociales, sanitarios, personas educadoras o personas expertas en violencia de género. Durante el periodo 2014 -2015, se amplió considerablemente el número de convenios de colaboración firmados con varios Ayuntamientos, concretamente se firmaron un total de 33 convenios, y se amplió el número de personas beneficiarias, siempre buscando ampliar los objetivos de inserción que persigue el programa, con un total de 2.709 mujeres y 2.215 hombres.
- **El 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.
- **Materiales didácticos**, elaborados por el IMIO 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.
- 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.



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

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

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Secretaría General de Sanidad y Consumo desarrolla un gran abanico de **actuaciones divulgativas** en esta materia, 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**.

Este Ministerio ha llevado a cabo, durante 2014 y 2015, la **Convocatoria de Buenas Prácticas en el Sistema Nacional de Salud (SNS)**. Se está desarrollando el aprendizaje institucional basado en identificar las buenas prácticas en Estrategias de Salud del SNS, que se realizan en los centros sanitarios y en las organizaciones, como un método de gran impacto y que consigue una gran visibilización y reconocimiento. Incluyen Buenas Prácticas en Violencia de Género. En la valoración de las candidaturas de todas se incluye la perspectiva de género.

Creación de un Sitio Web de la Red de Escuelas de Salud para la Ciudadanía mediante el que compartir recursos, programas y proyectos dirigidos a la capacitación de pacientes y cuidadores en el cuidado de su salud y gestión de su enfermedad.

En el ámbito de la drogodependencia, la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre **Drogas** está desarrollando el **Plan de Acción 2013-2016**, que incorpora de manera transversal el enfoque de género. La Delegación del Gobierno ha desarrollado, también, **indicadores de consumo** de sustancias psicoactivas, percepción del riesgo y admisiones a tratamiento.

En otros Departamentos, 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**.

El IMIO ha desarrollado el **Programa formativo presencial para profesionales sanitarios.:**

- **Formación de profesionales y personal técnico y de gestión de los servicios socio-sanitarios VIII Diploma de Especialización en Salud y Género (2014) y IX Diploma de Especialización en Salud y Género (2015)** cuyo objetivo es contribuir a la aplicación de la perspectiva de género en el desempeño profesional de personal técnico responsable de la planificación y gestión de Servicios de Salud y de las personas responsables del área de salud de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas. Se ha realizado en colaboración con Escuela Nacional de Sanidad del Instituto de Salud Carlos III y tiene 160 horas lectivas, incluyendo la elaboración y presentación de trabajos finales tutorizados.
- **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.

- **Programa “acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la salud”**. Dicho Programa tiene los siguientes Objetivos:
 - o Sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, acercando a las personas participantes a los conceptos y teorías básicas con el fin de promover un proceso de reflexión que redunde en un cambio de actitudes y valores.
 - o Facilitar a profesionales del ámbito de la Salud y sectores implicados en la salud de las mujeres, formación y metodologías que les permitan incorporar el principio de igualdad en el desarrollo de sus actividades, y como medio para avanzar en el proceso de integración de la perspectiva de género en los ámbitos de la administración, concretamente incorporando el principio de igualdad en los programas formativos de salud.
 - o Difusión en la sociedad de materias sobre salud de las mujeres inmigrantes, población joven, así como la igualdad de oportunidades en el ámbito de la salud fomentando el uso de las TIC.

Los cursos con una duración de 30 horas lectivas, y son convocados en coordinación con las Consejerías y Servicios Regionales de Salud de las comunidades autónomas. Están dirigidos a profesionales de Atención Primaria, Atención Especializada, incluidos médicos internos residentes (MIR) y psicólogos internos residentes (PIR).

- **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 que tenga como objetivo mejorar la calidad de vida de las mujeres que han sido intervenidas quirúrgicamente de cáncer de mama y que siguen tratamiento hospitalario.

El Programa contempla fundamentalmente dos tipos de actuaciones:

- Grupos de intervención con mujeres.
- Formación a profesionales.



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.

Entre las medidas adoptadas destacan las siguientes:

- **Convocatoria de ayudas anuales para el Programa Mujer y Deporte** (1.245.000€ en 2015) con el fin de **promocionar, facilitar e incrementar la participación femenina en todos los ámbitos del deporte** (licencias, formación, alto nivel, cuadros técnicos, dirección, gestión, ayudas sociales...), de manera complementaria a la actividad que hasta ahora se ha venido desarrollando en los programas deportivos generales de las Federaciones.

Para poder optar a las ayudas y subvenciones que ofrece el Consejo Superior de Deportes, las Federaciones Deportivas Españolas tienen que reunir una serie de requisitos específicos, entre los que destacamos **la necesidad de contar con tres mujeres dentro de la Junta Directiva u órgano similar de representación o un 33% de representación femenina en la misma; y la obligatoriedad de establecer y aprobar en Junta Directiva u órgano similar de representación, un protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso y abuso sexual**. Ambos requisitos impulsarán, por una parte, la participación de la mujer en los órganos de gestión deportiva, y por otra, estableciendo un instrumento eficaz en la prevención, detección e intervención en situaciones de riesgo ante acosos y abusos sexuales.

- Convocatoria de **ayudas a mujeres deportistas con licencia federativa en vigor que hayan sido madres en 2014 o que tengan hijos menores de 3 años** a cargo de personal cuidador o en centros educativos infantiles a lo largo de 2015, con el fin de facilitar la conciliación de su vida deportiva y personal.



- **Promoción y difusión del deporte femenino, tanto de base como de élite a través de diferentes canales y medios de comunicación**, con atención especial durante la Semana Europea del Deporte.
- Colaboración y firma de convenios con la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- **Aprobación del “Programa Universo Mujer”** como evento de Excepcional Interés Público. Universo Mujer es un programa integral para el desarrollo de la mujer y su evolución personal dentro de la sociedad y nace para desarrollar iniciativas que contribuyan a la mejora y transformación social a través de los valores de todo el deporte femenino. UNIVERSO MUJER se materializará en la puesta en marcha de diversos proyectos que buscarán la difusión y promoción del deporte femenino a través de 5 grandes pilares de actuación:
 - El liderazgo de la mujer en la sociedad.
 - La formación como elemento de excelencia para las deportistas.
 - El rol de la deportista española en la historia.
 - Responsabilidad social y la importancia de la mujer en estos proyectos.
 - Plan deportivo desde la base a la élite.

Este programa supone que, 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.

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



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 desarrolla acciones formativas en este ámbito, como 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"**.
- Se ha llegado a un **acuerdo con el Instituto Oficial de RTVE** para la Formación en Igualdad del personal de RTVE, a través de la Escuela Virtual de igualdad del IMIO.
- El **Observatorio de la Imagen de las Mujeres** (OIM) realiza una vigilancia de la publicidad ilícita y desleal por sexismo en los medios de comunicación. Tramitación de quejas sobre contenidos sexistas y no igualitarios, con especial atención a los medios de titularidad pública.

Durante los años 2014 y 2015, el OIM ha recibido 1522 quejas, que afectan a 711 empresas y medios de comunicación. Dichas quejas se refieren a un total de 854 contenidos. En relación al periodo anterior 2012-2013, se ha producido un incremento del 27% en las quejas.

Del total de quejas, el 56 % (846) corresponden a contenidos publicitarios y el 44 % (676) a contenidos no publicitarios (medios de comunicación y otros sectores y actividades).

En cuanto a las actuaciones realizadas por el OIM en el periodo 201-2015, han ascendido a 162 (212% más que en el periodo anterior):

- Demanda el 8 de octubre de 2014, a través de la Abogacía del Estado, contra la empresa valenciana Cementos La Unión por la reiteración de publicidad ilícita por sexismo.⁶
- 97 requerimientos y reclamaciones de ceses o rectificación.
- 41 escritos de recomendaciones para la mejora del tratamiento de la imagen de las mujeres.
- 16 casos se han remitido al Área Jurídica del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por considerar que podría darse un supuesto de discriminación.
- En 2 casos se ha remitido informe a la Fiscalía.
- En 5 se han remitido a otros organismos competentes.

Por otro lado, se han remitido 2 cartas de felicitación a sendas empresas por la emisión de campañas con estrategias publicitarias opuestas a los estereotipos de género discriminatorios.

Además, se han atendido 50 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

⁶ Sentencia emitida en el año 2016.



igualdad de oportunidades”, exponiendo los criterios para un tratamiento igualitario de la imagen de las mujeres.

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.

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 el 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 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.
- El IMIO desarrolla **acciones en materia de TIC**:
 - 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.
 - **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
 - **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.



- **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. En 2015 se realizaron 37 talleres en 27 centros educativos de 12 CCAA con alumnado de 4º, 5º, 6º de primaria y 1º ESO.
- EL IMIO desarrolla, igualmente, **acciones de sensibilización y difusión de conocimiento sobre la igualdad de género en la Sociedad de la Información**, tales como:
 - 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 situación, las demandas y necesidades de las mujeres en la sociedad de la información o las iniciativas innovadoras sobre género y TIC. Se articula en cuatro secciones principales que se alimentan periódicamente para mantenerse actualizadas: Estudios, Iniciativas, Directorio TIC y Formación. Además, cuenta con una sección de noticias y distribuye un boletín.
 - **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.
 - **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 2014-2015 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 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".
- El Museo Reina Sofía ha adecuado la Web desde el punto de vista de contenidos de género.



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

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.
- **"Feminismo. Una mirada feminista sobre las vanguardias"**. Itinerario por las obras del Museo Reina Sofía para visibilizar a la mujer en la escena artística.
- **Ayudas a las galerías de arte con sede en territorio español para la promoción del Arte contemporáneo** en las que se valora como criterio específico el número de mujeres representadas
- **Ayudas de acción y promoción cultural y ayudas a la inversión en capital para promover la oferta legal de contenidos digitales culturales en internet**. En ambas convocatorias se promueve la presencia equilibrada en las comisiones de valoración y entre los beneficiarios hay proyectos presentados por Asociaciones de mujeres del sector cultural y otros cuyos objetivos se centran en la promoción de la mujer
- **Difusión de la presencia de mujeres en la literatura a través de las colecciones de la Biblioteca Nacional**, utilizando las redes sociales, así como la elaboración de productos bibliográficos (repertorios, guías y exposiciones bibliográficas)
- **Seminario sobre "Mujeres y hombres en la industria cultural española"** en el que se pretende alcanzar mayores niveles de visibilización de la situación de desigualdad en este ámbito.
- **Promoción del papel de las mujeres en las actividades desarrolladas por el 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

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. En 2015 se celebró su 11º edición, festejando el talento femenino en las artes y reivindicando la interculturalidad a través de numerosos eventos como conciertos, debates, teatro, danza, exposiciones y proyecciones cinematográficas.

- ***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.
- ***Festival de Cine de Málaga***, que incorpora una sección denominada "*Afirmando los derechos de las mujeres*", 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. El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades apoya institucionalmente esta sección, dirigida por la actriz y directora Mabel Lozano, y se desarrolla desde 2008.



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

- **Seguimiento y evaluación de compromisos sobre igualdad de género y derechos humanos** adquiridos por España en el ámbito de Naciones Unidas (Informe Beijing+20, Convenios OIT, Grupo de Trabajo discriminación mujer en la ley y en la práctica, Examen Periódico Universal-EPU...).
- **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). Participación activa en el Member States Gender Experts group sobre género y desarrollo, coordinado por la Dirección General de Cooperación Internacional y 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).

Contribución a la elaboración de los cuestionarios/informes 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.

Impulso de la negociación de la propuesta de **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.

- **Participación en foros de Naciones Unidas**, 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) **así como en otros Organismos Internacionales** como la **OCDE** (Colaboración en la elaboración de Recomendaciones del Consejo -"Igualdad de hombres y mujeres en la vida pública"- y participación y contribución a Foros y Seminarios), el Comité de Ayuda al Desarrollo/OCDE, **el Consejo de Europa** (Comisión de Igualdad (GEC) y Conferencias anuales temáticas), la **Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa** (OSCE), **Unión por el Mediterráneo** (área de mujer: asistencia y participación en Conferencias y Grupos de Trabajo, G20-W20 y foros regionales como la **Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)**). También a nivel bilateral, cabe mencionar el Foro anual España-China.
- **Ratificación por España** (1/08/2014), entre los 11 primeros países, del **Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica**



(**Convenio de Estambul**) del Consejo de Europa y con representante española en GREVIO (Comité de seguimiento del Convenio).

- **En materia de Mujer, Paz y Seguridad**, cabe destacar:
- 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.
- En aplicación de la Resolución 1325/2000 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas sobre “Mujeres, Paz y Seguridad”, ha venido implementando el **Plan de Acción de España** para la ejecución de esta Resolución, que cuenta con un Grupo Interministerial de Seguimiento. Este Plan incide en cuestiones como la formación en cuestiones de género del personal militar, apoyo a la participación femenina en las operaciones (efectivos desplegados y población local) y formación de expertos/as en género en las Misiones.
- **Entre las acciones llevadas a cabo por el Ministerio de Defensa se destacan:**
 - Cursos de formación en “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.
 - Curso Internacional Hispano-Holandés "A comprehensive approach to gender in operations" de los Ministerios de Asuntos Exteriores y de Defensa de Países Bajos y España.
 - Curso Nacional de asesoría de género en Operaciones del M. de Defensa.
 - Curso Internacional AFRICOM: Gender in Peace Support Operations de Nairobi (Kenya) de los Ministerios de Asuntos Exteriores y de Defensa de Países Bajos y de España.
 - Protocolo de Colaboración con el Ministerio de Defensa para la realización de políticas de igualdad dirigidas al personal militar.
 - Participación en Grupo Interministerial de Seguimiento Plan Acción para aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de NNUU sobre “Mujeres, Paz y Seguridad”.
- El Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación, ha establecido un amplio conjunto de actuaciones, entre las que destacan las siguientes:
 - Incorporación de la igualdad de género y los derechos de las mujeres como uno de los ocho Objetivos Estratégicos y como doble prioridad, transversal y sectorial, del **IV Plan Director de la Cooperación Española**. 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.

- 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.

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).

- El Ministerio de Economía y Competitividad, 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, ha llevado a cabo actuaciones tales como:
 - Participación activa en el consorcio internacional de la ERA-Net GENDER-NET financiada por el 7º Programa Marco Europeo para el periodo 2014-2016 al objeto de alinear políticas de igualdad de género en I+D+i (<http://www.gender-net.eu/spip.php?article55&lang=en>)
 - En 2015 la UMyC ha colaborado estrechamente con la Representación Permanente de España ante la Unión Europea para la elaboración de las Conclusiones del Consejo



sobre la promoción de la igualdad de género en el Espacio Europeo de Investigación, adoptadas por el Consejo en su sesión n.º 3431, celebrada el 1 de diciembre de 2015 (disponibles en: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14846-2015-INIT/es/pdf>).

- Participación activa de la UMyC en el Grupo Helsinki sobre Género en la investigación y la Innovación (HG), grupo asesor de la Comisión Europea integrado por representantes nacionales de los Estados Miembro y Países Asociados de la UE.

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

- Se ha aprobado 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".
- Se ha aprobado 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 queda concluida la redacción del **Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2015-2020)**, que es presentado oficialmente en el marco del 4º Congreso de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero.
- En febrero de 2014 la Dirección General de Ordenación Pesquera del 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.
- A lo largo de 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



- 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.
- Durante el periodo 2014/2015, la Secretaría General de Pesca, a través de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero, continuó desarrollando actuaciones para **promover el asociacionismo y la capacidad de liderazgo de las mujeres**.
- **Titularidad compartida de las explotaciones agrarias.** Durante los años 2014 y 2015 se continuó desarrollando 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/)*. 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.”

- **Ayudas y subvenciones del MAPAMA.** El Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente convocó en 2014 y 2015 varias líneas de ayudas, a entidades de mujeres rurales, y a programas plurirregionales de formación en estas últimas, se concedió un tratamiento especial a las mujeres rurales e incorporó la perspectiva de género en los procesos de elaboración, aplicación y seguimiento de las mismas.
- **Premios de Excelencia a la innovación para mujeres rurales del MAPAMA:** En 2014 y 2015 se convocaron la V y VI edición 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.
- 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.

Proyectos Open Call cofinanciados por el EEE, en colaboración con Entidades sin ánimo de Lucro dirigidas al desarrollo de intervenciones en el ámbito del emprendimiento y las nuevas tecnologías, con especial atención a mujeres en riesgo o situación de exclusión social, mujer rural, etc.

- Realización de Análisis Estadístico de la participación de la mujer en la actividad pesquera y acuícola.



- Análisis de los distintos colectivos profesionales de mujeres en la pesca.
- Seguimiento y evaluación del Plan Estratégico DIVERSIFICACIÓN PESQUERA Y ACUÍCOLA (DIVERPES) (2013-2020)
- Informe monográfico sobre "Mujeres rurales emprendedoras y su papel en la sociedad de la información y de la comunicación".
- Puesta en marcha y mantenimiento del "Observatorio de la diversificación Pesquera y Acuícola".
- Actuaciones para impulsar el asociacionismo de mujeres en el sector pesquero a través del Servicio para la Red Española de Mujeres 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. Algunas de las más relevantes son las siguientes:

Promoción del Empleo y Emprendimiento.

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

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

- Se difundirán los incentivos fiscales para las mujeres titulares de las explotaciones agrarias y la Ley de Titularidad Compartida. Además, se promoverá la profesionalización de las actividades realizadas tradicionalmente por mujeres en el



sector pesquero y acuícola, a través de formación y capacitación profesional tanto en tales ocupaciones como en gestión empresarial y nuevas tecnologías.

Promover la participación en la toma de decisiones

- Se fomentará la presencia equilibrada de mujeres en los grupos de trabajo y en los comités de seguimiento de los programas de desarrollo rural, y se incorporará el principio de igualdad y la presencia de mujeres en las cooperativas, como criterio de valoración a la hora de que estos organismos puedan acceder a ayudas y subvenciones.
- Para fomentar el liderazgo femenino se apoyará, en colaboración con la Federación Española de Municipios y Provincias, la formación de mujeres en habilidades directivas y coordinación de equipos.

Promover la conciliación y corresponsabilidad

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

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

- Se desarrollarán actividades de formación por parte de personal especializado en violencia de género y se mejorará la accesibilidad al servicio telefónico de atención y protección a las víctimas (ATENPRO) para las mujeres en el medio rural. También se desarrollará un programa específico de formación de profesionales sanitarios de Atención Primaria de mujeres rurales, en particular de mujeres mayores.

Mejorar el conocimiento sobre la situación de las mujeres rurales

- Se desagregará por sexo toda la información referida a las personas en actuaciones relacionadas con el medio rural, en particular, las relacionadas con la Política Agraria Común.



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 2014-2015, son 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.
- La **“Red de Políticas de Igualdad”** fue 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 en la integración real y efectiva de la igualdad de género en intervenciones financiadas por los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos mediante la difusión de experiencias y buenas prácticas, formación, capacitación y asesoramiento técnico continuado on-line. La Red está integrada por los órganos responsables de las políticas de igualdad de género y de la gestión de Fondos Europeos de la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y la Comisión Europea. Está copresidida por el Instituto de la Mujer 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.
- El Acuerdo de Asociación de España, en el marco de la política de cohesión 2014-2020, da continuidad a la Red de Políticas de igualdad entre mujeres y hombres. En los tres Plenarios de la Red celebrados en 2014 y 2015 en Murcia, Logroño y Valencia, se presentaron experiencias de buenas prácticas de actuaciones cofinanciadas que contemplaban el principio de igualdad de género. Además, estas medidas son difundidas a través de la web del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- En relación con los **Fondos Estructurales de la Unión Europea**, España ha sido pionera al implantar 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. Se ha aplicado a los programas del FSE, FEDER y FEMP. Este Dictamen se ha incorporado al proceso de programación desde su inicio, y facilita el cumplimiento de la integración real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades en los programas operativos.



- 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, ha promovido dos Grupos de Trabajo Interministerial creados en 2015:
 - 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.
- 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.
- En 2015, la UMyC inició la elaboración de los objetivos y medidas para la prioridad de igualdad de género y transversalidad de género en la hoja de ruta estatal española del Espacio Europeo de Investigación e Innovación 2016-2020.
- En el Plan de Evaluación FEDER para el período 2014-2020 se ha previsto una evaluación denominada “Evaluación ex post de la Iniciativa Urbana 2007-2013, con especial atención a los aspectos sociales”, que contempla aspectos específicos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres.

- **Estadísticas y Estudios**

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

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**”, 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.

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 bienal online “**Científicas en Cifras**”, donde se difunden estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica. En 2014 se publicó “**Científicas en Cifras 2013**”. Asimismo, Organismos Públicos de Investigación dependientes de este Ministerio han planificado y/o elaborado indicadores para la evolución y seguimiento del grado de participación de mujeres en el ámbito de la investigación en el respectivo organismo.

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.

En el **Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación (2013-2016)** se financian proyectos del programa de Estudios Feministas, de la Mujer y de Género (FEM). Asimismo, para fomentar la integración del análisis de género en el contenido de la investigación, las convocatorias de ayudas a proyectos de este Plan Estatal incluyen la siguiente pregunta obligatoria en el formulario de solicitud en línea: “Si su proyecto investiga los seres humanos, ¿cree que el sexo (hombre / mujer) de los temas analizados puede afectar a los resultados de la investigación? Sí / No”. Con la misma finalidad, el Ministerio de Economía y Competitividad y el Instituto Geológico y Minero de España,



dependiente del mismo, han realizado acciones de información y/o formación sobre la integración de la perspectiva de género en los proyectos de investigación.

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.

- Para promover la **formación y sensibilización**, cabe destacar las siguientes actuaciones:
 - 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.**
 - Se ha potenciado la **Escuela Virtual de Igualdad**, programa de formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en soporte on-line. Está estructurada en cursos de nivel básico (30 horas) dirigido a la población en general y de nivel avanzado (65 horas) dirigidos a profesionales vinculados a determinados sectores laborales y con contenidos especializados (empleo, empresa y recursos humanos, servicios sociales y ámbito jurídico), con el fin de facilitarles conocimientos y metodologías para que incorporen la perspectiva de género en su práctica laboral. El programa cuenta con tutorías y foros temáticos que fomentan la interactividad del alumnado.

En noviembre de 2014 comenzó la 6ª edición de la Escuela Virtual de Igualdad (2014-2016), en la que se han incorporado mejoras, tanto en el aumento de número de plazas ofertadas (hasta un total de 42.000) como en la especialización de los cursos, al incorporarse 3 nuevos cursos: uno dirigido específicamente al personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y 2 cursos en materia de “Planes y medidas de igualdad en las empresas”.

- En ejecución del **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.

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

Los informes de impacto de género 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 recientemente 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.

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

Siguiendo tales instrucciones, se elaboraron los informes de impacto de género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado correspondiente al periodo objeto de este informe.



4. CONCLUSIONES.

Como se evidencia en el presente informe, la principal conclusión que se desprende del análisis de la información recibida es que en el periodo de referencia de este informe, 2014-2015 **la ejecución del Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (PEIO) se está desarrollando a buen ritmo, con un alto grado de ejecución de los distintos objetivos y medidas previstos.**

Cabe resaltar, igualmente, el **alto grado de implicación de los distintos Ministerios**, que han realizado un evidente esfuerzo por integrar el principio de igualdad en el conjunto de su actividad.

Igualmente, es importante destacar el hecho de que el PEIO no sólo es una importante herramienta de planificación en el ámbito de la igualdad de oportunidades, sino que se ha convertido en el **eje vertebrador de toda la actividad de la Administración General del Estado** en este ámbito durante su período de ejecución, de tal forma que no solamente ha servido como marco referencial para el desarrollo de nuevas actuaciones, sino que ha permitido dotar de coherencia a toda la actividad que los distintos Ministerios ya venían desarrollando en este ámbito y que ahora queda integrada, estructurada y orientada a los objetivos estratégicos del PEIO.

Tanto durante el proceso de elaboración del PEIO como en su puesta en marcha ha quedado de manifiesto la **creciente implicación**, no sólo de los responsables de los distintos órganos que actúan como agentes encargados de su realización, sino **de todo el personal al servicio de la Administración General del Estado** que, de un modo u otro, se vincula con el desarrollo de las distintas actuaciones y cuya sensibilización en materia de género y de igualdad de oportunidades es cada vez mayor.

Hay que subrayar, que en cumplimiento de lo establecido en el PEIO, se ha aprobado y puesto en marcha el **Plan de Igualdad de acción para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la Sociedad de la Información, 2014-2017**, dotado con 40,2 millones de euros, que 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.

Además, se ha aprobado el **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. Cuenta con un presupuesto de 23,1 millones de euros para el periodo 2015-2018, contempla 82 acciones.

Este Plan establece como objetivos específicos: visibilizar el papel de las mujeres en el medio rural y difundirlo en la sociedad; superar la brecha de género en materia de empleo y emprendimiento en el medio rural; facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y la corresponsabilidad en el medio rural; promover la incorporación de las mujeres en los órganos y puestos de decisión y participación del ámbito rural; apoyar la labor de las asociaciones de las mujeres del medio rural como elemento clave de dinamización social, económica y cultural; incorporar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el diseño de las políticas de fomento del medio rural; y, mejorar y actualizar el conocimiento sobre la situación de las mujeres del medio rural.



También se ha aprobado **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.

En el ámbito de la Administración General del Estado, en noviembre de 2015 se aprobó el **II 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. El Plan tiene una dotación de 1.127.000 euros, siete ejes de trabajo y más de un centenar de medidas.

Finalmente, cabe recordar que 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 medidas y su resultado, por lo que **nos remitimos al informe de ejecución de la Estrategia Nacional de Erradicación de la Violencia contra la Mujer**.

ANEXO I: PROPUESTA DE SISTEMA DE INDICADORES PARA EVALUACIÓN DEL PEIO 2014-2016

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

1.1. Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo

Indicador	Fuente	Observaciones
Personas ocupadas, según grupo de ocupación y sexo.	Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.	
Contratos registrados, según sexo.	Anuario de Estadísticas Laborales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.	
Tasa de paro (% nº de personas en paro/nº personas activas) (clasificado por sexo y edad)	Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.	
Empleo parcial (% nº de personas ocupadas a tiempo parcial/total de personas ocupadas, por sexo)	Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.	

1.2. Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas

Indicador	Fuente	Observaciones
Personas trabajadoras afiliadas y en alta laboral en la Seguridad Social, según grupo de cotización y sexo.	Anuario de Estadísticas Laborales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.	

1.3. Combatir la brecha salarial de género

Indicador	Fuente	Observaciones
Ganancia hora, según sexo.	Encuesta de Estructura Salarial. Instituto Nacional de Estadística	

1.4. Fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo		
Indicador	Fuente	Observaciones
Personas ocupadas (empleadoras/es y empresarias/os sin asalariadas/os o trabajadoras/os independientes), según sexo.	Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística	
1.5. Asegurar la igualdad de trato y oportunidades en el empleo en el sector público		
Indicador	Fuente	Observaciones
Funcionarias/os de carrera, según nivel de complemento de destino y sexo.	Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal. Ministerio de Hacienda y Función Pública.	
1.6. Favorecer la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables		
Indicador	Fuente	Observaciones
Contratos registrados, indefinidos y temporales según tipo de contrato, colectivo de bonificación y sexo.	Servicio Público de Empleo Estatal. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.	
1.7. Estudiar la fiscalidad y el sistema de algunas prestaciones públicas para detectar posibles desigualdades y corregir los posibles elementos desincentivadores sobre el empleo de la mujer como segundo perceptor de rentas		
Indicador	Fuente	Observaciones
Nº de estudios realizados en el período de vigencia del Plan	Instituto de Estudios Fiscales	

Eje 2. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares

2.1. Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad

Indicador	Fuente	Observaciones
Permisos y prestaciones de maternidad	Instituto Nacional de Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.	
Permisos y prestaciones de paternidad	Instituto Nacional de Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.	

2.2. Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Indicador	Fuente	Observaciones
Población inactiva por motivo de no buscar empleo, según sexo	Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.	
Población inactiva según clase principal de inactividad y sexo	Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.	
Excedencias por cuidado de hijas e hijos, según sexo.	Anuario de Estadísticas Laborales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.	
Excedencias por cuidado de familiares, según sexo	Anuario de Estadísticas Laborales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.	
Satisfacción con el trabajo. Percepción sobre las facilidades que dan las empresas para conciliar, según sexo	Barómetro CIS	

2.3. Promover la corresponsabilidad y cambios en los usos del tiempo		
Indicador	Fuente	Observaciones
Distribución de las tareas domésticas en el hogar, según sexo	Barómetros, encuestas del CIS	
Dificultades para compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y de cuidado a personas dependientes, según sexo	Barómetros, encuestas del CIS	
2.4. Incrementar el conocimiento sobre conciliación y corresponsabilidad		
Indicador	Fuente	Observaciones
Grado de satisfacción sobre la división del cuidado de los hijos e hijas en el hogar y la división de las tareas domésticas en el hogar, según sexo	Barómetro CIS	

Eje 3. Violencia de género		
3.1. Promover acciones de prevención frente a la violencia de género; promover la implicación y sensibilización social en la erradicación de la violencia de género; anticipar la detección de los casos de violencia de género		
Indicador	Fuente	Observaciones
Tiempo de relación entre la víctima y el agresor, según las llamadas al 016	Llamadas al 016. Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.	
Llamadas maliciosas al 016, en relación con las llamadas efectuadas por las víctimas y su entorno	Llamadas al 016. Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.	
Denuncias por violencia de género interpuestas por personas diferentes de la víctima de dicha violencia.	Observatorio de Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial.	
Nº de penados por violencia de género	Estadísticas Ministerio del Interior	
Nº de internos en tratamiento por este delito	Memoria Instituciones Penitenciarias	
3.2. Mejorar la respuesta institucional dada por los poderes públicos, proporcionando planes personalizados y avanzando hacia la ventanilla única		
Indicador	Fuente	Observaciones
Nº de convenios firmados con entidades locales	Fichero VioG (Violencia de Género) SES. Ministerio del Interior	

3.3. Proporcionar una respuesta específica a los grupos especialmente vulnerables: menores, mujeres con discapacidad, mayores, del medio rural e inmigrantes		
Indicador	Fuente	Observaciones
Nº de miembros de las FCSE formados en atención especializada a grupos especialmente vulnerables	Fichero SEC (Estadística de Criminalidad) y VioG (Violencia de Género) SES. Ministerio del Interior	FCSE: Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado
3.4. Visibilizar otras formas de violencia contra las mujeres: matrimonios forzados, trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, mutilación genital y agresiones sexuales		
Indicador	Fuente	Observaciones
Nº de delitos, penados por tipología delictiva	Ministerio del Interior	

Eje 4. Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social		
4.1. Velar por la aplicación del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito público, conforme a lo establecido por la LOIEMH		
Indicador	Fuente	Observaciones
Órganos superiores y altos cargos de la Administración General del Estado, según sexo	Ministerio de Hacienda y Función Pública.	
Mujeres y hombres en el Congreso, en el Senado y en los parlamentos autonómicos	Páginas web del Congreso, del Senado y de los Parlamentos Autonómicos.	
4.2. Incrementar la participación de las mujeres en las esferas de decisión del ámbito económico		
Indicador	Fuente	Observaciones
Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX-35	Página web de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.	
Mujeres en los órganos de dirección de las empresas del IBEX-35	Página web de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.	
4.3. Favorecer el movimiento asociativo de las mujeres		
Indicador	Fuente	Observaciones
Nº asociaciones de mujeres subvencionadas (IRPF y Régimen General)	Base de Datos Nacional de Subvenciones. Ministerio de Hacienda y Función Pública.	
% presupuestario asignado a asociaciones de mujeres (IRPF y Régimen General)	Base de Datos Nacional de Subvenciones. Ministerio de Hacienda y Función Pública.	

Eje 5. Educación		
5.1. Fomentar la realización de acciones de sensibilización y formación en la educación en igualdad, en las familias y en los centros educativos		
Indicador	Fuente	Observaciones
No hay indicador		
5.2. Apoyar a las alumnas en situación de vulnerabilidad		
Indicador	Fuente	Observaciones
Abandono temprano de la educación y la formación. Porcentaje de personas de 18 a 24 años que no siguen ningún tipo de educación o formación y que tienen como estudios máximos la Educación Secundaria Obligatoria o anteriores niveles educativos, según sexo	Sistema Estatal de Indicadores de la Educación 2014. Instituto Nacional de Evaluación Educativa. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte	
5.3. Fomentar el equilibrio por sexos en la elección de estudios y profesiones, docencia y dirección de los centros educativos		
Indicador	Fuente	Observaciones
% de matriculación y graduación en Ciencias, Matemáticas y Tecnología, según sexo	Sistema Estatal de Indicadores de la Educación. Instituto Nacional de Evaluación Educativa. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.	
Personal docente por sexo, según nivel de estudios y categoría.	Estadística de Personal de las Universidades (EPU). Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.	
Porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad en los órganos de gobierno en las universidades públicas.	CRUE 2014 y elaboración propia de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad a partir de los datos suministrados por las Universidades Públicas.	

Indicador	Fuente	Observaciones
Alumnado de Formación Profesional por familia profesional y sexo	Sistema Estatal de Indicadores de la Educación 2014. Instituto Nacional de Evaluación Educativa. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte	
Personal de dirección y especializado sin función docente, según titularidad y sexo.	Datos y cifras de la Educación. Curso 2014-2015. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte	

Eje 6. Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales

6.1. Reforzar la perspectiva de género en las políticas de salud

Indicador	Fuente	Observaciones
Limitación para las actividades de la vida cotidiana, según sexo	Encuesta de Integración Social y Salud (EISS2012). Instituto Nacional de Estadística	No se ha determinado la fecha de futuras ediciones
	Encuestas Nacionales de Salud. Instituto Nacional de Estadística y Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad	La última es de 2011-2012 (se hace cada cinco años)
	Encuestas Europeas de Salud. Instituto Nacional de Estadística y Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad	
Estancias hospitalarias, según sexo	Encuesta de Morbilidad Hospitalaria. Instituto Nacional de Estadística	
Valoración del estado de salud, según sexo	Encuestas de Salud. Instituto Nacional de Estadística y Centro de Investigaciones Sociológicas	
Prevalencias de consumo de sustancias psicoactivas y percepción del riesgo, desagregadas por sexo	Encuestas Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas	
Admisiones a tratamiento, según sexo	Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas	
Dispositivos y programas de atención en adicciones dirigidos a la mujer. Programas implementados en el área drogas con perspectiva de género.	Memoria de la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas	
Accidentes domésticos, según sexo	Estudio sobre detección de accidentes domésticos y de ocio (DADO) 2011	
	Encuesta de lesiones: Red de Accidentes Domésticos y de Ocio	Figura en el PEN 2013-2016 No figura en el Programa Anual 2014

6.2. Promover la igualdad en la actividad física y el deporte		
Indicador	Fuente	Observaciones
Alumnado matriculado en Enseñanzas vinculadas al deporte, según titularidad del centro y sexo	Anuario de estadísticas deportivas. 2014. MECD. Deportedata: base de datos. MECD Encuesta de Hábitos Deportivos de los Españoles.	
Licencias federadas según sexo, por federación	Anuario de estadísticas deportivas. 2014. MECD. Deportedata: base de datos. MECD Encuesta de Hábitos Deportivos de los Españoles.	
Deportistas de Alto Nivel (DAN) según sexo, por federación	Anuario de estadísticas deportivas. 2014. MECD. Deportedata: base de datos. MECD Encuesta de Hábitos Deportivos de los Españoles.	
Personas que practican deporte, según frecuencia y sexo	Anuario de estadísticas deportivas. 2014. MECD. Deportedata: base de datos. MECD Encuesta de Hábitos Deportivos de los Españoles.	
Personas según la actividad física realizada en los últimos siete días, por sexo, edad y estado de salud percibido	Anuario de estadísticas deportivas. 2014. MECD. Deportedata: base de datos. MECD Encuesta de Hábitos Deportivos de los Españoles.	
Deportistas participantes en los Campeonatos de España en Edad Escolar, según sexo y por tipo de modalidad deportiva	Anuario de estadísticas deportivas. 2014. MECD. Deportedata: base de datos. MECD Encuesta de Hábitos Deportivos de los Españoles.	
6.3. Evitar el tratamiento sexista de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación		
Indicador	Fuente	Observaciones
Quejas recibidas en el Observatorio de la Imagen de las Mujeres	Observatorio de la Imagen de las Mujeres. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad	

6.4. Garantizar la incorporación, en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres, a la sociedad de la información (SI)		
Indicador	Fuente	Observaciones
Utilización de ordenadores e Internet en los últimos tres meses (personas de 16 a 74 años), según sexo.	Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares. Instituto Nacional de Estadística.	
Utilización de ordenadores e Internet en los últimos tres meses (menores de 10 a 15 años), según sexo.	Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares. Instituto Nacional de Estadística.	
Ocupación en los sectores de alta y media-alta tecnología, según sexo.	Investigación y desarrollo tecnológico. Indicadores de alta tecnología. Instituto Nacional de Estadística.	
6.5. Reforzar la integración del principio de igualdad en el ámbito de la cultura y de la creación y producción artística e intelectual		
Indicador	Fuente	Observaciones
Empleo cultural según sexo, por ocupaciones	Anuario de estadísticas culturales. 2013. MECD	
Titulares de primeras inscripciones de derechos de la propiedad intelectual en concepto de autor realizadas en el Registro General de la Propiedad intelectual según clase de obra, por sexo	Anuario de estadísticas culturales. 2013. MECD	
Personas que realizan o suelen realizar actividades culturales por sexo	Anuario de estadísticas culturales. 2013. MECD	
Personas que realizaron actividades artísticas en el último año, según sexo y por tipo de actividad.	Anuario de estadísticas culturales. 2013. MECD	

6.6. Promover y consolidar la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres en la política exterior y de cooperación internacional

Indicadores relativos al cumplimiento de las medidas específicas de cooperación internacional para el desarrollo

Indicador	Fuente	Observaciones
Nº de documentos de planificación, programación operativa, documentos de programas y proyectos de gestión bilateral y multilateral, seguimiento y evaluación que incluyen el enfoque GED en la política de la cooperación internacional española para el desarrollo.	Seguimientos de la AOD de la cooperación española. Portal de la Cooperación Española	GED: Enfoque de Género en Desarrollo AOD: Ayuda Oficial al Desarrollo
% de Marcos de Asociación País (MAP) y proyectos que integran el enfoque GED de manera transversal y/o en proyectos específicos para los derechos de las mujeres.	Seguimientos de la AOD de la cooperación española. Portal de la Cooperación Española	AOD: Ayuda Oficial al Desarrollo
Incremento % presupuestario destinado a GED en las distintas intervenciones apoyadas por la Cooperación Española (CRS y Marcador de género del CAD).	Seguimientos de la AOD de la cooperación española. Portal de la Cooperación Española	CAD: Comité de Ayuda al Desarrollo

6.7. Promover el desarrollo de las mujeres en el ámbito rural

Indicador	Fuente	Observaciones
Personas trabajadoras afiliadas y en alta laboral en el Régimen Especial Agrario y en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, según sexo.	Anuario de Estadísticas Laborales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.	
Personas trabajadores afiliadas y en alta laboral en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar, según sexo.	Anuario de Estadísticas Laborales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.	

Eje 7. Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno		
7.1. Favorecer la generación de conocimiento		
Indicador	Fuente	Observaciones
Índice de “techo de cristal” en la Universidad Pública por ramas de conocimiento.	Estadística de Enseñanza Universitaria (cursos 2008-2009) INE, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (curso 2011-2012) y elaboración propia de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad.	
Número y porcentaje de investigadoras en las convocatorias de proyectos de investigación no orientada del Plan Estatal de I+D+i	Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación (SEIDI) y elaboración propia de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad	
Tasa de éxito e importe concedido en el programa FEM (Estudios del Género y de las Mujeres), en relación al total del Plan Estatal de I+D+i	Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación (SEIDI) y elaboración propia de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad	
7.2. Desarrollar y adecuar las estadísticas e investigaciones		
Indicador	Fuente	Observaciones
Nº estadísticas desagregadas por sexo	INE	
7.3. Promover la formación y la sensibilización		
Indicador	Fuente	Observaciones
Número de cursos impartidos	INAP	
7.5. Mejora de la evaluación de impacto normativo y de la presupuestación con perspectiva de género		
Indicador	Fuente	Observaciones
% de informes de impacto de género que reconozcan la existencia de tal impacto	Base de datos centralizada	Pendiente de creación

Indicador general del cumplimiento del PEIO: porcentaje de medidas cumplidas sobre el total de medidas propuestas.

Fuente: Información recibida de todos los Departamentos Ministeriales