



**INFORME DE ESPAÑA DE AVANCE SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL
CONSENSO DE BRASILIA (2013) PARA PRESENTAR EN LA
XII CONFERENCIA REGIONAL SOBRE LA MUJER DE AMÉRICA LATINA Y CARIBE
(SANTO DOMINGO, 15 A 18 DE OCTUBRE DE 2013)**

En relación con la solicitud de informe sobre los logros más relevantes y los desafíos pendientes en el cumplimiento del Consenso de Brasilia, para su presentación en la XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y Caribe (Santo Domingo, 15 a 18 de octubre de 2013), se expone lo siguiente:

**LOGROS MÁS RELEVANTES ALCANZADOS EN ESPAÑA EN CUMPLIMIENTO DEL
CONSENSO DE BRASILIA**

En relación con los **logros**, destacan, por un lado, los **avances en la integración de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de las empresas, especialmente mediante los planes de igualdad.**

Desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH), las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores están obligadas a negociar con la representación legal de los trabajadores, y en su caso, acordar **planes de igualdad**. Esta obligación puede derivarse igualmente de lo previsto en el convenio colectivo sectorial de aplicación. Para las demás empresas, la LOIEMH establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, quienes deberán tener acceso, además, a la información y contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos (artículo 45.5 y 47 de la LOIEMH).

Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, la LOIEMH, prevé, en el artículo 49, la posibilidad de que el Gobierno establezca medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que incluyan el apoyo técnico necesario.

Desde el año 2008 se han venido realizando anualmente convocatorias de ayudas, en régimen de concurrencia competitiva, dirigida a empresas y entidades de entre 30 y 250 personas trabajadoras para financiar, total o parcialmente, los costes derivados de la elaboración e implantación de sus planes de igualdad. Se trata de animar a las pequeñas y medianas empresas para que voluntariamente adopten y lleven a la realidad planes y políticas de igualdad. La cuantía máxima de cada ayuda, por empresa, es de 10.000 €.

En el período 2008-2012 se ha destinado a este tipo de subvenciones un importe superior a los 3,5 millones de euros, habiendo sido subvencionadas 586 pequeñas y medianas empresas y otras entidades.



En paralelo, y como complemento a las convocatorias anuales de subvenciones, se han venido desarrollando otras actuaciones con el objetivo de ofrecer asesoramiento y asistencia técnica gratuita a las empresas para el diseño e implantación de medidas y planes de igualdad a través de la página web www.igualdadenlaempresa.es,

Por otra parte, se ha regulado el distintivo “Igualdad en la Empresa” en el año 2009, dirigido a aquellas empresas y entidades que destaquen de forma relevante y especialmente significativa por la excelencia e innovación de las políticas y medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres implantadas en el desarrollo de su actividad, en su funcionamiento, en su estructura y en sus relaciones con clientes y proveedores, constituyéndose así además como referente, y ejerciendo también una labor de estímulo respecto al resto de empresas, en especial de las pequeñas y medianas. A las convocatorias anuales resueltas, de 2010 a 2012, se presentaron 897 empresas y 88 obtuvieron la marca de excelencia.

Asimismo, se ha creado recientemente la red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa”, cuyo objetivo principal es que, a través de una plataforma virtual y un foro “on line”, las empresas y entidades, actualmente distinguidas con este galardón, puedan interactuar y poner en valor sus actividades y proyectos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como intercambiar sus buenas prácticas en esta materia, recibir formación especializada y potenciar su implicación en todo tipo de iniciativas relacionadas con la igualdad de trato y de oportunidades lideradas por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Por otro lado, las empresas integrantes de esta red visibilizan sus buenas prácticas a través de la web temática www.igualdadenlaempresa.es.

La LOIEHM promueve de forma específica la intervención de la negociación colectiva (diálogo entre los representantes de la patronal empresarial y de las organizaciones sindicales para regular las relaciones laborales). En general se puede afirmar que la elaboración e implantación de Planes de igualdad o de medidas para su promoción en el ámbito de las empresas (adopción de medidas de igualdad retributiva, de promoción de la conciliación, de flexibilización de horarios, etc.), ha evolucionado positivamente, como demuestra el creciente aumento en la cifra de convenios colectivos en empresas publicados en el Boletín Oficial del Estado que contemplan previsiones sobre planes de igualdad respecto al total de convenios colectivos publicados. Este dato ha pasado del 33,3% en 2008, al 34,1% en 2009, al 61,40% en 2010, al 57% en 2011, al 63% en 2012, y finalmente al 67,5% hasta agosto de 2013 del total.

Además, la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social vigila de forma especial que se cumpla el principio de igualdad en los convenios colectivos.

El pasado 8 de julio las Ministras de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y de Empleo y Seguridad Social firmaron el convenio de colaboración para la vigilancia permanente en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En el marco de las actuaciones inspectoras de la campaña en materia de discriminación salarial para el año 2013, se ha elaborado un informe de orientaciones y recomendaciones que



incluye, en base a los más recientes datos y estudios, los sectores de actividad y ocupación, la tipología y características de las empresas y los conceptos retributivos que deben ser objeto de atención preferente en el desarrollo de las acciones inspectoras.

La actividad de los servicios de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de igualdad en el año 2012 ha sido la siguiente:

MATERIA LABORAL	Nº ACTUACIONES	Nº INFRACCIONES	IMPORTE INFRACCIONES	TRABAJADOR INFRACCIONES
Discriminación por razón de sexo	1.368	15	118.387,00	24
Acoso Sexual	628	7	28.631,00	29
Planes de Igualdad y otras obligaciones	1.344	35	103.263,00	13.043
Acoso discriminatorio por razón de sexo	240	3	13.128,00	3
Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral	687	3	41.876,00	24
Discriminación en la negociación colectiva	449	0	0,00	0
MATERIA P.R.L.	Nº ACT.	Nº INFRAC.	IMP. INFRAC.	TRABAJADOR INFRACCIONES
Protección a la maternidad y lactancia	1.046	15	233.041,00	51
MATERIA EMPLEO	Nº ACT.	Nº INFRAC.	IMP. INFRAC.	TRABAJADOR INFRACCIONES
Discriminación en el acceso al empleo por razón de sexo	335	4	25.004,00	4
TOTAL	6.097	82	563.330,00	13.178

Fuente: Integra (17.01.2013)

En relación con la igualdad salarial, España ha instaurado un Día de la igualdad salarial, el 22 de febrero, y ha venido realizado desde el año 2011 hasta la actualidad actividades de sensibilización a la sociedad y a la ciudadanía, y de divulgación, tales como el diseño de un logotipo identificativo de la brecha salarial entre mujeres y hombres, la emisión de un décimo de lotería nacional, de un cupón de la ONCE o de un sello de correos.

Para eliminar la brecha salarial, el Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad realiza actuaciones desde dos puntos de vista:

- Elaboración de informes para detectar, reducir y eliminar las desigualdades salariales entre hombres y mujeres a la hora de desempeñar un puesto y jornada de iguales características,



- Incentivación a las empresas, tanto por las ayudas a la implantación de planes de igualdad en PYME como por la concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa”. Uno de los requisitos que se toma en consideración para la concesión de este distintivo, es la inexistencia de brecha salarial en las entidades solicitantes o tener proyectadas medidas para erradicarla.

Otro de los **logros** alcanzados en España en relación con el cumplimiento del Consenso de Basilea, son los **avances que se han obtenido en materia de lucha contra la violencia contra las mujeres.**

Se publicado en 2013 por primera vez un Boletín Estadístico Anual de Violencia de Género que recoge en este primer número la información correspondiente a 2012. Contiene una amplia información que se inicia con las víctimas mortales y se continúa con los tres servicios que presta la Delegación del Gobierno para la Violencia de género. El último apartado es la ficha estadística en la que se muestra la información estadística de violencia de género procedente de datos administrativos en el ámbito del Estado, y desagregada por CCAA y por provincias, Ceuta y Melilla. El boletín se puede descargar en http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/portaEstadistico/Boletines_Anuales/doc/Boletin_Estadistico_Anuual2012.pdf

Desde el mes de marzo de 2012, se difunde además un Boletín Estadístico Mensual con incorporación de nuevos datos que se publican mensualmente en la línea de los que recoge el Boletín Estadístico Anual.

Se ha incorporado el indicador “menores huérfanos por violencia de género” a la ficha estadística de mujeres víctimas mortales de violencia de género y se ha creado una nueva ficha estadística de menores víctimas mortales por violencia de género con datos sobre edad, nacionalidad, parentesco con el agresor, convivencia de la madre con el agresor, etc. Todas estas informaciones se actualizan cada vez que se produce una víctima mortal.

Las estadísticas de mujeres asesinadas por violencia de género reflejan que la mayoría de ellas se encuentran en los grupos de edad entre los 21 y los 40 años, edades en las que las mujeres suelen tener a su cargo hijos o hijas. Una de las características de los menores víctimas de violencia de género es, precisamente, su invisibilización y la dificultad de cuantificar su número; en los menores, la exposición a la violencia y el padecimiento directo del maltrato pueden considerarse equivalentes: vivir situaciones de violencia de este tipo durante la infancia genera en los niños y niñas problemas similares a los que se producen por el hecho de ser maltratados directamente y, además, tienen muchas más posibilidades de sufrir maltrato directo; los menores pueden ser utilizados, en muchos casos, como instrumentos para ejercer violencia sobre la mujer y vía para ejercer sobre ella amenazas y coacciones. La violencia de género puede dar lugar, en el futuro, a secuelas emocionales en los menores y a la reproducción de esta forma de violencia, perpetuando estos comportamientos violentos en la sociedad; el padecimiento directo o la exposición a la violencia de género genera en los



menores problemas de salud de todo tipo y afecta a las distintas áreas de desarrollo de los menores.

Asimismo, se ha avanzado en materia de violencia de género en la implicación de la sociedad civil. En noviembre de 2012, en los actos conmemorativos del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujeres, se lanzó la iniciativa “Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de género”. En total, son 56 empresas, que se comprometen a colaborar en el ámbito de la inserción laboral y en el de la sensibilización. Para colaborar en las acciones dirigidas a la inserción de mujeres que sufren violencia de género se contará, además, con el apoyo de Fundación Integra y Cruz Roja, como entidades colaboradoras. 463 mujeres que sufren violencia de género han sido contratadas en el marco de la Iniciativa. En virtud de los convenios suscritos, las empresas adheridas se comprometen, principalmente, a facilitar la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género mediante la oferta de puestos de trabajo, que deberán contemplar la flexibilidad de horarios y jornadas, en función de las necesidades y peculiaridades de las situaciones de violencia de género que están padeciendo y de acuerdo con las modalidades de contratación vigentes en la legislación laboral, ofrecer una formación inicial y, en su caso, continua, adecuada al puesto de trabajo así como mantener la confidencialidad respecto de las circunstancias personales de las mujeres que participan en estas actividades de inserción. Por lo que respecta al **ámbito de la sensibilización**, desde la creación de la iniciativa hasta hoy las empresas adheridas han realizado diversas actuaciones de sensibilización. Toda esta información puede consultarse en <http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/Sensibilizacion/AMBITOEMPRESARIAL/home.htm>

DESAFÍOS PENDIENTES EN ESPAÑA PARA EL CUMPLIMIENTO DEL CONSENSO DE BRASÍLIA

En relación con los **desafíos pendientes**, es necesario continuar con las **acciones para el incremento del número de mujeres en puestos directivos en las empresas**.

Pese a que numerosos estudios han constatado la necesidad y la rentabilidad de incorporar diversidad a los puestos de toma de decisiones por razones estrictamente de eficiencia, eficacia y gestión enfocada a los resultados, sin embargo la presencia de mujeres en estos puestos continúa siendo minoritaria. En España entre los años 2006 y 2010, tras la publicación del Código de Buen Gobierno de la Comisión Nacional del Mercado de Valores y la promulgación de la LOIEMH, hubo un incremento del número de consejeras en los Consejos de Administración en casi 4 puntos. Este avance se ha ralentizado en los últimos años, y entre 2010 y 2012 el incremento ha sido solo 1

Para conseguir avanzar en este ámbito hacia una presencia equilibrada de mujeres y hombres se van a desarrollar varias actuaciones:



- Sensibilización y promoción de actuaciones de autorregulación en las empresas.
- Firma de acuerdos voluntarios con empresas dirigidos a hacer avanzar en los próximos años hacia la participación equilibrada en los comités de dirección y en los consejos de administración.
- Constitución de un “Consejo de liderazgo y diversidad”, compuesto por personas (mujeres y hombres) expertas de reconocido prestigio en la dirección empresarial y en los Consejos de Administración. Su misión será, entre otras, formular recomendaciones destinadas a sensibilizar a las empresas y a la sociedad en general, sobre las ventajas de incrementar la diversidad en sus puestos de alta responsabilidad.
- Actuaciones destinadas a comprometer a las empresas en la selección y promoción de talento femenino en sus plantillas y a facilitar capacitación específica, creación de redes y coaching que incrementen y visibilicen la cantera de mujeres idóneas para acceder a puestos de responsabilidad.
- Puesta en marcha de un proyecto en el marco de los Fondos del Espacio Económico Europeo, destinado a incrementar en los próximos 3 años el número de mujeres en puestos de alta responsabilidad, en colaboración con la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).
- Programa de formación en habilidades directivas para mujeres directivas y predirectivas, en colaboración con Escuelas de Negocios.

Otro de los **desafíos pendientes** en materia de violencia de género se refiere a **promover las denuncias en caso de maltrato, así como visibilizar y atender otras formas de violencia contra la mujer.**

La denuncia pone fin a la situación de maltrato en más de la mitad de los casos, sobre todo, cuando la denuncia se asocia al cese de la convivencia y la separación del maltratador. Sin embargo, sigue siendo elevado el porcentaje de mujeres que no denuncia su situación. Así, el 81% de las víctimas mortales de 2012 (y el mismo porcentaje en lo que llevamos de 2013) no había denunciado. Quiere esto decir que los instrumentos de protección a las víctimas ejercen su función si éstas denuncian, pero también que hay un universo estimado a través de las Macroencuestas realizadas por España, una mayoría silenciosa de víctimas a las que el sistema no puede proteger.

La Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer (2013-2016) se propone la “ruptura del silencio” como uno de sus siete ejes, que se concreta en diversas iniciativas orientadas a la intensificación de la detección. Se trata de medidas que fomentan la anticipación en la identificación de las primeras señales de violencia de género y en la detección de casos así como la incentivación de una actuación proactiva por parte de cualquier persona implicada y el apoyo expreso de agentes sociales, familias, entorno laboral, sociedad



en general y profesionales públicos y privados. Asimismo, se contemplan actuaciones que permitan la salida de la violencia por las propias mujeres que la sufren, de modo que el silencio no acreciente su soledad, aislamiento y vulnerabilidad, acercándoles el sistema institucional. Entre dichas actuaciones, se fomenta promover el conocimiento por los profesionales sanitarios del “Protocolo común de actuación sanitaria ante la violencia de género” y en especial de los modelos de comunicación a la Fiscalía y a los órganos judiciales y el parte de lesiones así como perfeccionar los mecanismos de derivación de mujeres que sufren violencia de género desde los servicios sanitarios a las redes de recursos de asistencia integral.

En relación con la visibilización y atención a otras formas de violencia sobre la mujer, la Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer (2013-2016) reconoce que junto a la violencia de género, los malos tratos sufridos por las mujeres a manos de sus parejas o ex parejas, es importante ir avanzando también en el afrontamiento de otras formas de violencia contra la mujer: los matrimonios forzados, la mutilación genital femenina, la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, el acoso y las agresiones sexuales. España ha dado un salto legislativo entre finales de los años 80 hasta el año 2004 en el que se aprobó la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (L.O. 1/2004), que se centraba en la violencia contra la mujer perpetrada por la pareja o ex pareja. Tras ello se ha ido realizando un progresivo acercamiento a otras formas de violencia a través de su tipificación como delito en el Código Penal (trata de mujeres con fines de explotación sexual, mutilación genital femenina), desde el ámbito del conocimiento, y, también desde el de la atención especializada. Con el fin de avanzar en la eliminación de estas otras formas de violencia contra la mujer, la Estrategia 2013-2016 les otorga visibilidad y diseña medidas concretas para conocerlas y hacerles frente.



ANEXO

AL INFORME DE ESPAÑA DE AVANCE SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL CONSENSO DE BRASILIA

Como complemento de los logros y desafíos identificados por España en relación con el cumplimiento del Consenso de Brasilia, se expone a continuación el trabajo que la **Cooperación Española** realiza para progresar en esta línea a través de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (en adelante, AECID) y que lleva a cabo para apoyar el avance la igualdad de género en la región latinoamericana e institucionalizar el género en la AECID.

Con carácter preliminar, **destacan las siguientes actuaciones:**

- Cuatro de los Programas Regionales cuentan con líneas o componentes específicos de igualdad de género (Programa Regional Andino, Programa Indígena, Programa Afrodescendientes y Programa Mercosur)
- Abordaje integral de género a través de la formulación de los Marcos de Asociación País y los Planes de Acción de Igualdad de Género en algunas Oficinas Técnicas de Cooperación (en adelante, OTC) -Colombia, Nicaragua y Ecuador-, para operativizar la Estrategia de Género en Desarrollo de la Cooperación Española y aplicar el enfoque de género como prioridad horizontal y sectorial. Cuba y México han terminado con la formulación.
- Incremento del apoyo a los organismos internacionales especializados o con programas específicos de género en la región. Actualmente, se colabora con: ONU Mujeres, UNFPA, CEPAL, ILANUD, IDEA Internacional, PNUD, OEA, OPS y SEGIB¹.
- Mayor número de cursos de género en el Programa de Formación Técnica Especializada que se desarrolla en los Centros de Formación de la Cooperación Española de Guatemala, Colombia y Bolivia.
- Celebración de encuentros de intercambio y difusión de experiencias entre las responsables de género de las OTCs de Centroamérica y el Caribe. Se han realizado varios encuentros entre las responsables de género de Centroamérica y el Caribe, dentro de la Red de Expertos/as.
- Integración en la estructura de algunas OTC de Responsables de Programas de Género. Un 64% de las OTC de América Latina cuentan con personal especializado.

¹ Fondo de NNUU para la Población (UNFPA), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), IDEA Internacional, Instituto Latinoamericano de las Naciones Unidas para la Prevención del Delito y el Tratamiento del Delincuente (ILANUD), Organización de Estados Americanos (OEA) y Secretaría General Iberoamericana (SEGIB).



- 14 de 20 países de América Latina y El Caribe establecen como prioridad el sector género en los documentos de Comisión Mixta

A continuación se exponen las principales **líneas estratégicas de trabajo y acciones desarrolladas** para avanzar en la igualdad de género en América Latina.

Según lo establecido en el Plan de Actuación Sectorial de Género en Desarrollo (PAS), una de las señas de identidad de la AECID en este sector es el liderazgo de España como donante en el sector género. A este respecto, se destaca en América Latina y Caribe (ALC) el fortalecimiento de acciones dirigidas al apoyo a las políticas públicas estatales tanto en lo referente a temas de Igualdad de Género como de Violencia contra la mujer, principalmente.

1. Participación social y política de las mujeres

A nivel bilateral, la AECID, apoya 18 **proyectos bilaterales** para el fortalecimiento institucional de los mecanismos nacionales de igualdad (Ministerios, Secretarías e Institutos de la Mujer), como entes responsables de establecer las políticas públicas de igualdad entre hombres y mujeres en la región. Estos proyectos de apoyo a las políticas públicas de género se distribuyen en diferentes países Latinoamericanos. Cabe destacar el apoyo al posicionamiento político y fortalecimiento técnico de la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) en Guatemala, y el apoyo al fortalecimiento institucional del Ministerio de la Mujer en República Dominicana.

Para lograr el empoderamiento de las mujeres a través de su participación en los espacios de toma de decisiones, se han puesto en marcha intervenciones bilaterales de apoyo a la sociedad civil para promocionar y fortalecer la participación paritaria de mujeres y hombres en los espacios sociales y políticos en al menos 8 países de la región.

Dentro de los programas desarrollados en ALC, el Programa Regional Indígena plantea una línea estratégica que tiene como objetivo consolidar la puesta en marcha de los mecanismos que propicien la igualdad de género en los países andinos para asegurar el incremento de oportunidades de desarrollo integral de la mujer. Entre los resultados más destacados de este programa están la creación del Consejo Andino Asesor de las Altas Autoridades de la Mujer e Igualdad de Oportunidades.

También se está desarrollando el programa MERCOSUR que contempla entre sus líneas estratégicas la inclusión de la agenda de género en las instituciones del MERCOSUR y la transversalización en las políticas de los Estados parte. Con este objetivo, se viene desarrollando desde 2008 un proyecto para el fortalecimiento de la institucionalidad y la perspectiva de género en MERCOSUR cuya actividad principal consiste en apoyar a la Reunión Especializada de Mujeres del MERCOSUR (REM) en tres ámbitos. Uno de ellos es el impulso de iniciativas para la participación política de mujeres en los espacios de toma de decisión. Para ello, se han realizado talleres nacionales en las Cancillerías de los cuatro estados parte de



MERCOSUR en sensibilización en equidad y un taller regional para funcionarios/as sobre perspectiva de género del MERCOSUR.

En este marco también se está trabajando conjuntamente con el Ministerio de Agricultura y Desarrollo agrario de la región MERCOSUR un proyecto para el fortalecimiento institucional de políticas de igualdad de género en la agricultura familiar.

En cuanto a la cooperación con ONGD desde 2010 se ha continuado con este apoyo y se han aprobado varias iniciativas, como la de desarrollo local y democracia participativa con equidad de género en El Salvador con MUNDUBAT y la de fortalecimiento de la autonomía de las mujeres, apoyando procesos que aumenten su participación ciudadana y la defensa y el ejercicio de sus derechos humanos en El Salvador, Guatemala y Nicaragua con ACSUR. Además, destaca la iniciativa de INTERMON para la formación y empoderamiento de mujeres populares para la construcción de nuevas ciudadanías en Colombia, Perú, Ecuador y Brasil.

Estos proyectos pretenden contribuir a la construcción de una cultura democrática, tanto en el ámbito público como en el ámbito privado, a través de procesos de formación e incidencia política-cultural en defensa de los derechos humanos de las mujeres. Así pues, estos proyectos consisten principalmente en una serie de acciones de formación, organización e incidencia política y cultural que permitan aumentar el conocimiento y apropiación de derechos por parte de las mujeres y otros sectores de población discriminados, para fortalecer el desarrollo de su autonomía y el ejercicio activo y responsable de su ciudadanía. Pretenden ser una contribución a la democratización de la cultura y sociedad mediante acciones de sensibilización que contribuyan a que las personas se apropien de valores y prácticas democráticas como la igualdad, la equidad, el diálogo, la negociación y la convivencia en la diversidad.

En el ámbito multilateral, a través del Fondo PNUD-ODM, se financian acciones para la participación y la creación de presupuestos sensibles al género en Nicaragua.

Por su relevancia en cumplimiento al Consenso de Quito (Ecuador 2007) y a la reunión de Género y Cohesión Social celebrada en el marco de la XVII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno de Santiago (Chile 2007) cabe mencionar la iniciativa regional del Observatorio de Igualdad de Género para América Latina y el Caribe, (www.eclac.cl/oig) que ejecutado por CEPAL, en coordinación con las agencias de Naciones Unidas, SEGIB y AECID. Pretende ser una herramienta para contribuir al fortalecimiento y la sistematización de la producción de las estadísticas de género, dar seguimiento a las políticas públicas destinadas a fomentar la igualdad de género, apoyar a los gobiernos en el análisis de la realidad regional y difundir buenas prácticas de políticas de igualdad de género. Dicho observatorio coadyuvará a la lucha contra la desigualdad entre hombres y mujeres: apoyando la capacidad institucional y estadística de los gobiernos de la región; brindando asesoría técnica para la generación de estadísticas de género; estableciendo y actualizando un grupo mínimo de indicadores estratégicos compatibles con los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y la Convención



para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) que permitan analizar la evolución de las principales áreas de desigualdad entre hombres y mujeres.

En cuanto a la contribución de los movimientos de mujeres y feministas al desarrollo de políticas públicas con perspectiva de género, la AECID ha apoyado iniciativas de diálogo sobre la eficacia de la ayuda entre el movimiento feminista y el sistema de cooperación español a través de la iniciativa Diálogos Consonantes, celebrada en Montevideo (2008), en Lima (2010), en Antigua (2010), en Santo Domingo (2011) y en Madrid (2012).

La AECID también ha puesto en marcha varios programas bilaterales y regionales específicos en materia de género, como el Programa de Cooperación Regional con Centroamérica y su Plan de Acción para la Equidad de Género o con un componente de igualdad de género, como el Programa Regional Andino y el Programa del MERCOSUR.

2. Lucha contra la violencia de género

Para prevenir y atender la violencia de género se han puesto en marcha 11 **proyectos bilaterales** específicos en diversos países de la región. Por otra parte se han aprobado importantes convenios y proyectos con varias ONGDs españolas ampliando en esta etapa el número de países en los que se interviene.

A nivel bilateral, cabe destacar las intervenciones encaminadas a establecer un modelo de intervención para mujeres víctimas de violencia y malos tratos en Nicaragua.

Por otra parte, en Perú se ha realizado un importante esfuerzo para apoyar al Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES) para la implementación del Plan Nacional contra la Violencia hacia la Mujer, el Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual y el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades. Para ello se está trabajando principalmente en la institucionalización y la transversalización a nivel regional y local de las mencionadas políticas que viene implementando el MIMDES. En Paraguay, se desarrolla un proyecto para el fortalecimiento de las políticas públicas de género para la atención, protección y restitución de víctimas de violencia basada en género, haciendo énfasis en las problemáticas relacionadas con la trata de personas, especialmente mujeres.

Respecto a la implementación de estrategias que permitan abordar la problemática del femicidio cabe mencionar el apoyo prestado en Guatemala a la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) en la elaboración y revisión de la estrategia para el abordaje del femicidio.

En cuanto a la formación y capacitación, cabe destacar la impartida a fiscales, forenses y policías de la región latinoamericana a través de los cursos la investigación en violencia femicida, organizados por la AECID, junto con la Fundación CEDDET y la Escuela de Práctica



Jurídica de la Universidad Complutense, en el marco del programa PIFTE². Actualmente están en la quinta edición de estos cursos que comenzaron a impartirse en 2006 en México, Centroamérica y República Dominicana y una para América del Sur.

En cuanto el apoyo a las ONGD, hay que destacar el proyecto de PAIDEIA para “*Desarrollar un programa integral para menores y mujeres en situación de vulnerabilidad en varios municipios en República Dominicana*” (2009). A partir de 2010, Save The Children España implementa un convenio para la protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes y el fortalecimiento de los sistemas de protección nacional de la niñez, con componentes de prevención, atención y rehabilitación para casos de abuso, violencia y negligencia, en Ecuador y Perú.

Respecto al trabajo con OOH, en Centroamérica se ha apoyado a la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONUDD) el Programa de fortalecimiento de las capacidades nacionales y regionales para Prevenir y Combatir la Trata de Personas en América Central, que tiene como objetivo identificar las capacidades jurídicas, institucionales, técnicas, operativas y financieras de los países centroamericanos para prevenir, investigar y juzgar el delito de la trata y proteger a las víctimas y testigos.

En este ámbito, también se trabaja con organismos internacionales como con la Organización de Estados Americanos (OEA) en la integración de políticas y programas de VIH y violencia contra la mujer desde un enfoque de derechos humanos en Centroamérica, el Instituto de las Naciones Unidas para la Prevención del Delito y el Tratamiento del Delincuente (ILANUD), y con ONU-Mujeres en diversas iniciativas, destacando el aporte español al Fondo Fiduciario para Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. También se está desarrollando un programa denominado “Ciudades sin violencia hacia las Mujeres y ciudades seguras para todos en América Latina” con un aporte de 1.2 millones de euros en 2010 a ONU-Mujeres.

3. Derechos Sexuales y Reproductivos (DSSRR)

A nivel bilateral, el apoyo en los últimos el apoyo a esta línea se ha canalizado a través de los distintos instrumentos de la Cooperación Española. Se han desarrollado proyectos bilaterales de salud que integran el trabajo en salud sexual y reproductiva en países como Panamá, El Salvador, Guatemala y Honduras, así como, proyectos específicos de atención integral de la salud sexual y reproductiva (SSR) en Colombia o de mejora del ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos y al acceso de los servicios públicos de salud sexual y reproductiva en Nicaragua.

En cuanto al trabajo con ONGD, destaca el convenio cuatrienal con Médicos del Mundo, para la mejora de las condiciones de ejercicio del derecho a la salud de las poblaciones en situación precaria, con especial énfasis en los adolescentes y las mujeres, las personas en situación de

² Programa Iberoamericano de Formación Técnica Especializada (PIFTE)



prostitución y las poblaciones móviles, en El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua, con posibles acciones en otros países de la zona, aprobado en 2010.

En 2010 también se aprobó otro importante convenio con la Federación de Religiosos Socio-Sanitarios para la mejora de la salud sexual y reproductiva de las mujeres paraguayas apoyando el Plan Nacional de Prevención del Cáncer de Cérvix del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.

También en 2010, se firmó un importante convenio con la ONG FUDEN³ para la mejora de la calidad de atención prestada por los profesionales de enfermería y los recursos comunitarios en el primer nivel de atención de los sistemas públicos de salud, con enfoque en la familia y la salud sexual y reproductiva, en El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua.

A nivel multilateral, es especial importancia es el trabajo que se realiza con el Fondo de Población de las Naciones Unidas para la Población (UNFPA)⁴ a través del Fondo de Cooperación de "Igualdad de género, derechos reproductivos y respeto a la diversidad cultural para América Latina y el Caribe". España ha aportado un total de 13.500.000 euros en tres años para desarrollar las principales líneas de actuación de este fondo que son: a) género, derechos reproductivos y reducción de la pobreza, b) migración internacional y desarrollo con enfoque de género e intergeneracional, c) empoderamiento de mujeres indígenas de América Latina para su incidencia en políticas públicas que garanticen el derecho a la salud sexual y reproductiva y la equidad de género, d) seguridad integral de las mujeres, con especial énfasis en la violencia sexual y e) abogacía para el avance de los derechos y la salud sexual y reproductiva en América Latina y el Caribe.

4. Derechos económicos y laborales de las mujeres

A nivel bilateral, cabe destacar la experiencia en Panamá, que pretendía facilitar a jóvenes excluidos del sistema formal de educación su inclusión en el mercado laboral, prestando una especial atención a las mujeres, y en particular, a las jefas de hogar con cargas familiares. Por su parte, en Perú se ha realizado un diagnóstico situacional con enfoque de género sobre la participación de las mujeres en la actividad pesquera artesanal en Puno, en el marco del Proyecto de Apoyo a la Pesca Artesanal, la Acuicultura y el Manejo Sostenible del Ambiente PROPECA.

En cuanto al **apoyo a las ONGD**, se han financiado iniciativas de integración económica e inserción laboral. Desde el 2010, se apoya la construcción de una agenda política económica de las mujeres en Mesoamérica, que suponga nuevas formas de relación entre géneros desde la pluralidad y fundamentadas en la igualdad, con la fundación MUNDUBAT.

³ Fundación para el Desarrollo de la Enfermería (FUDEN).

⁴ La aportación al fondo ha sido de: 4.000.000 euros en el 2007, 4.750.000 euros en el 2008 y 4.750.000 euros en el 2009.



También es preciso mencionar el Convenio de Intermón Oxfam “Formación y empoderamiento de mujeres sudamericanas para la construcción de nuevas ciudadanías, en Colombia, Perú, Ecuador y Brasil” que ha conformado un Grupo Temático sobre el tema liderado por las contrapartes de Perú, donde el trabajo que se hace tiene un fuerte componente de derechos económicos y laborales de las mujeres. Actualmente, se está apoyando los procesos de incidencia para la ratificación del Convenio 189 de OIT, la modificación de la Ley de Trabajadoras del Hogar y la reglamentación de la cuenta satélite para la valoración del trabajo no remunerado. Y en el marco de la convocatoria de proyectos (de 2011), el de Economistas Sin Fronteras en Perú, “Hacia la mejora de calidad de vida de mujeres rurales artesanas de Puno en equilibrio con el buen vivir y las relaciones de género equitativas”.

A **nivel multilateral**, como ya se ha mencionado anteriormente, a través de la línea de género del Programa de Cooperación Regional con Centroamérica y en colaboración con la Agenda Económica de las Mujeres de ONU Mujeres, se apoyó al COMMCA para realizar una investigación en Centroamérica y República Dominicana sobre el Trabajo Doméstico Remunerado (TDR) y analizar la oferta, demanda y condiciones socio-laborales de TDR y los factores socioeconómicos y políticos en el que se enmarca, así como su tratamiento legal y político para realizar recomendaciones concretas sobre políticas públicas.

También con la CEPAL, a través del Observatorio de Género, pero sobre todo a través de los programas de ONU Mujeres en América Latina, España se ha convertido en un donante clave en la región para el fomento de la equidad de género a través de diversas iniciativas de empoderamiento económico, como los Presupuestos Sensibles al Género y los programas con mujeres indígenas, afrodescendientes e inmigrantes, las iniciativas de participación política y liderazgo. Además, la AECID ha participado a nivel técnico en las reuniones del grupo interinstitucional del Observatorio.

Por último, las Políticas de Empleo y el Mercado Laboral han sido uno de los componentes de trabajo definidos en el Programa CEPAL-AECID “*Políticas e instrumentos para la promoción del crecimiento en América Latina y el Caribe*”. En el marco de este programa se han realizado investigaciones como la desarrollada por el proyecto “*Contribución de la Economía del Cuidado a la Protección Social*”, que buscaba favorecer una visión integral de las políticas de protección social que prestase atención al valor del trabajo no remunerado que realizan las mujeres, tanto al interior de sus hogares como desde organizaciones de la sociedad civil en el marco del llamado cuarto sector.

Madrid, 19 de septiembre de 2013