



INFORME NACIONAL ANTE LA UNDÉCIMA CONFERENCIA REGIONAL SOBRE LA MUJER DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE Brasilia, 13 a 16 de julio de 2010

I. INTRODUCCIÓN

El Gobierno de España, de conformidad con lo dispuesto en el programa general de la Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, presenta su informe sobre las acciones emprendidas para impulsar el cumplimiento del Consenso de Quito, adoptado en la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer en agosto de 2007.

El informe contiene los avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres promovidos en España desde esa fecha hasta el momento actual y que han consolidado los ya emprendidos desde la presentación del informe anterior. El Gobierno actual, en su segunda legislatura en el poder, ha confirmado su firme voluntad política con la igualdad entre mujeres y hombres, a través de una serie de decisiones, medidas y actuaciones.

La principal novedad en este sentido ha sido el amplio desarrollo de las Leyes: *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* (en adelante, *Ley Integral*), y de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* (en adelante, *LOIE*), así como la creación del Ministerio de Igualdad. Son los elementos más claros de lo que España entiende por la transversalidad del principio de igualdad, a pesar de un contexto y situación internacionales de crisis económica y financiera.

II. ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DEL CONSENSO DE QUITO

1. Adopción de medidas en todos los ámbitos, incluidas medidas legislativas, presupuestarias y reformas institucionales para reforzar la capacidad técnica y de incidencia política de los mecanismos gubernamentales para el adelanto de las mujeres

El rasgo más significativo de la voluntad política del Gobierno español con la Igualdad desde la presentación del último informe con motivo de la Décima Conferencia Regional, es el avance firme y decidido llevado a cabo para pasar de la igualdad formal a una igualdad real y efectiva. En este sentido, se han llevado a cabo una serie de actuaciones en los últimos años;

- El Gobierno muestra desde 2004 **una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las carteras ministeriales**; las Vicepresidencias Primera y Segunda están a cargo de mujeres: la Vicepresidenta primera como Ministra de La Presidencia y Portavoz del Gobierno, y desde 2008, la Vicepresidenta segunda, como Ministra de Economía y Hacienda. Destaca igualmente, la titularidad de Defensa al frente de la que también se encuentra una mujer.
- Para reforzar la institucionalidad ya iniciada con la creación de la Secretaría General de Políticas de Igualdad, adscrita hasta 2008 al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, se eleva por segunda vez en un breve plazo de tiempo el rango político-administrativo del cargo responsable de las políticas de igualdad en España, mediante la creación del **Ministerio de Igualdad**. A este Ministerio se



asigna la antes mencionada Secretaría General que, además de continuar con sus funciones, asume otras al constituirse dos nuevas Direcciones Generales: Dirección General contra la Discriminación y la Dirección General para la Igualdad en el Empleo (refundidas en la Dirección General por la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación, tras la reestructuración de los departamentos ministeriales de 30 de abril de 2010).

El *Real Decreto 1135/2008, de 4 de julio*, desarrolló la estructura orgánica del Ministerio, otorgándole una serie de funciones; principalmente, la promoción y coordinación de las políticas de la Administración General del Estado en materia de igualdad de trato y de oportunidades y la eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación sexual, edad o cualquier condición o circunstancia personal o social, así como el desarrollo de la políticas de cooperación con las Administraciones de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales

En lo referente a la **garantía presupuestaria**, en los últimos años se ha dotado de una asignación clara de recursos financieros a las políticas de igualdad. El presupuesto del Ministerio de Igualdad fue de 113 millones de euros para el año 2009 y de 109 millones de euros en el año 2010.

- En **materia legislativa**, destacan dos importantes Leyes que son la manifestación del esfuerzo por llevar a la práctica la transversalidad del principio de igualdad y la implicación de todos los poderes públicos y agentes concernidos:

En primer lugar, la *Ley Orgánica, 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, ampliamente recogida en el informe de 2007. En segundo lugar, la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, mencionada en el informe anterior, y que se ha desarrollado profusamente en estos tres últimos años, introduciendo una serie de modificaciones relativas al principio de igualdad y la tutela contra la discriminación. Su desarrollo supone la consagración del principio de igualdad de trato y de oportunidades como eje transversal de todas las actuaciones de los Poderes Públicos. Su carácter multidimensional y reformador se puede apreciar en las 27 leyes (de todo orden) que ha modificado. Así, en el ámbito de las Leyes Orgánicas: LO del Régimen Electoral General, LO del Consejo General del Poder Judicial, Estatuto del Ministerio Fiscal. Con carácter general: Leyes de Sanidad, Educación, Asilo y Refugio, Consumidores y Usuarios. Finalmente, varias leyes procesales: Enjuiciamiento Civil y Contencioso Administrativa, y de Procedimiento Laboral.

Es importante, asimismo, destacar que el Tribunal Constitucional español ha confirmado la constitucionalidad de ambas normas.

- Como **mecanismos institucionales** más importantes derivados de la *LOIE* se encuentran: Comisión interministerial, órgano colegiado responsable de coordinar las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales para garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, regulado por *Real Decreto 1370/2007 de 10 de octubre*. Las Unidades de Igualdad: órganos directivos dentro de cada Ministerio que tienen encomendado el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Consejo de Participación de la Mujer: órgano colegiado de consulta y asesoramiento en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en cuya composición se garantiza la presencia del conjunto de las



Administraciones Públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres en el ámbito estatal (su regulación ha sido aprobada recientemente por *Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre*).

- En el año 2008, se creó la **Comisión Delegada para las Políticas de Igualdad**, erigida como órgano de gobierno encargado de estudiar aquellos asuntos que, afectando a varios Ministerios, requieren la elaboración de una propuesta conjunta.
- La **Celebración de la Conferencia Sectorial de Igualdad** continúa articulando la cooperación entre las Comunidades Autónomas, propias del sistema político español, a través de los Convenios de Colaboración. Los programas que han sido objeto de actuación conjunta se han dirigido principalmente a: atención a mujeres víctimas de violencia; conciliación de vida familiar y laboral; formación para profesionales y personal formado; sensibilización en igualdad de oportunidades; formación de la mujer emprendedora; actividades que fomentan la participación social de las mujeres; actividades que fomentan la incorporación de la perspectiva de género a la política autonómica; estancias de tiempo libre para mujeres con hijos/as, exclusivamente a su cargo; inversiones para centros de Mujer.

Asimismo, se han celebrado acuerdos de colaboración con la Administración local. Durante este periodo, han continuado aumentando los departamentos dependientes de Diputaciones y Ayuntamiento dirigidos a mujeres y en los que se oferta asesoramiento y/o recursos en el ámbito social.

- La *LOIE* extiende la obligación de incorporar una **valoración del impacto de género** (recogida en la *Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre Medidas para Incorporar la Valoración del Impacto de Género en las Disposiciones Normativas que elabore el Gobierno*) a los Planes de especial relevancia económica, social, cultural o artística que se presenten a aprobación del Consejo de Ministros. Particularmente, se señala que, por primera vez, los presupuestos económicos de 2009 y 2010 se hayan acompañado de sus correspondientes memorias de impacto de género.
- Otro importante instrumento establecido por la *LOIE* en el ámbito de la Administración General del Estado es un **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades**, que fue aprobado por Consejo de Ministros en diciembre 2007, para el período 2008–2011. Se rige por cuatro principios rectores: la redefinición de un modelo de ciudadanía, el empoderamiento de las mujeres, la transversalidad de género y el reconocimiento de la innovación científica y técnica como fuerza de cambio social. El Plan se inspira en dos principios básicos: no discriminación e igualdad. La actuación de los poderes públicos debe plantearse desde esta doble perspectiva. El presupuesto asignado asciende a 3.690 millones de euros.
- Se han comenzado a llevar a poner en marcha **mecanismos de seguimiento y evaluación de las políticas y medidas de igualdad** siguiendo las actuales pautas de control y rendición de cuentas que se exigen en el ámbito internacional y nacional. Progresivamente, se están incorporando distintos mecanismos de evaluación en las Leyes, Planes de Actuación y todas las medidas que se están llevando a cabo. La *LOIE* establece la obligación del Gobierno de realizar un informe periódico sobre sus actuaciones en relación con la efectividad del principio de Igualdad entre mujeres y hombres, y que deberá presentar ante las Cortes Generales. En estos momentos, se está ultimando el primer documento de estas características referido a los tres años de vigencia de la *LOIE* así como del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.



- Los avances logrados en el ámbito nacional en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, han hecho que **España sea en la actualidad un país de referencia en la materia, en el ámbito internacional**. Por este motivo, se ha promovido la acción exterior lanzando y apoyando iniciativas impulsoras de las políticas de igualdad en los diferentes ámbitos internacionales en los que España tiene presencia. De manera muy especial, se cuida la relación con las Naciones Unidas, donde se ha impulsado la creación de una agencia para la equidad y el empoderamiento de las mujeres que cuente con rango y recursos suficientes (en el marco del proceso de reforma, más concretamente, la arquitectura de género). Asimismo, se ha elaborado un **Plan Nacional de Acción para el cumplimiento de la Resolución del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas 1325/2000 sobre Mujeres, Paz y Seguridad**, cuyo Grupo Interministerial de Seguimiento fue creado en abril de 2008 que ha emitido en el año 2010 su primer informe.
- En cuanto a la **cooperación internacional**, durante el periodo que abarca este informe se ha elaborado la Estrategia Sectorial de Género de la Cooperación Española. Se trata de un instrumento estratégico de la *LOIE* para obtener mejores resultados en la consecución de la igualdad de oportunidades en el ámbito de la cooperación internacional. Asimismo, se ha procurado introducir como prioridad tanto en la acción bilateral como multilateral, la promoción de acciones concretas dirigidas a reducir la discriminación contra las mujeres y para la igualdad de oportunidades, favoreciendo una mayor calidad de la ayuda e incrementando considerablemente los fondos y contribuciones dirigidas a organismos internacionales especializados en temas de género (UNIFEM, INSTRAW, FNUAP, PNUD, GENDERNET).

Desde la aprobación del Plan Director 2005-2008, y en la actualidad, con el recientemente aprobado **Plan Director 2009-2011**, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres adopta, dentro de la política de cooperación internacional para el desarrollo, un enfoque de doble prioridad, tanto con carácter horizontal como sectorial, considerando el enfoque de Género en Desarrollo y la estrategia de empoderamiento de las mujeres como los elementos fundamentales sobre los que se basarán sus líneas de actuación. El **Plan de Acción Mujeres y Construcción de la Paz de la Cooperación Española**, en vigor desde mayo de 2009, presenta estas características.

En ese mismo sentido, la creación de la figura de la **Embajadora en Misión Especial para el Fomento de las Políticas de Igualdad de Género en marzo de 2007**, pretende dar una mayor relevancia a la incorporación del enfoque de género en la política exterior española.

- Finalmente, subrayar que España continúa sus esfuerzos en la recogida de datos estadísticos desagregados por sexos, en cumplimiento de la *LOIE*. En este sentido, el Instituto de la Mujer continúa su labor a través de su **base de datos “Mujeres en cifras”** (que puede ser consultada en www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/index.htm y que cuenta con más de 500 indicadores). En el año 2009, se publicó “Las mujeres en cifras 1983-2008” que presenta una panorámica de la evolución de la situación de mujeres y hombres en España durante los últimos 25 años.

Asimismo, colabora estrechamente con el Instituto Nacional de Estadística (INE), con quien ha publicado el **Informe Mujeres y Hombres en España 2010**.



2. Participación y representación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones

El concepto de ciudadanía supone la participación plena de las ciudadanas y ciudadanos en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo aquéllos que implican la asunción de poder, y desde la igual titularidad de derechos. Los sistemas políticos democráticos, contruidos sobre la voluntad ciudadana, necesitan de esa participación en igualdad. En este sentido, es necesaria la composición equilibrada de mujeres y hombres, tanto en los puestos de representación y decisión del ámbito político, como en los puestos de responsabilidad y dirección de la gestión pública y de las empresas.

La *LOIE* ha definido la **presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de representación y decisión política** como aquel porcentaje de participación en el que ninguno de los dos sexos es inferior al 40% o superior al 60%. Obliga a que las candidaturas electorales a las elecciones al Parlamento Europeo, a las Cortes Generales, a las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, y a los Cabildos y Consejos insulares y a los Municipios de más de 5.000 habitantes tiene que ajustarse a esa proporción, declarándose nulas las listas en caso contrario.

Analizando la repercusión de la medida en las listas electorales y la participación política de las mujeres en los procesos electorales, concretamente, en las elecciones a Cortes Generales de 2008 y en las Elecciones al Parlamento Europeo de 2009, se observa que se han producido variaciones importantes:

- Por lo que respecta al peso específico de las mujeres entre los/as diputados/as de **las Cámaras legislativas españolas**, son remarcables los incrementos de los grupos mayoritarios del Congreso. Globalmente, las mujeres diputadas han pasado de ser el 4,6% del total en la legislatura 1982-1986, a ser el 36,3%, en la legislatura actual. Idéntico crecimiento, aunque menos pronunciado, han vivido las mujeres senadoras (28,2%).
- Las diputadas españolas en el **Parlamento Europeo** representan el 36% en el año 2009, aumentando casi en un 3% frente a la anterior legislatura en el año 2004.

En los **Gobiernos autonómicos**, la presencia de la mujer ha aumentado de forma sensible en todos ellos. El porcentaje de mujeres en Gobiernos autonómicos ha pasado de un total del 11,7%, en 1996, a un total del 40,3%, en 2009. Sin embargo, entre los cargos en representación del Gobierno ante provincias, Comunidades Autónomas o países extranjeros, la presencia femenina se ha mantenido en el 12% (ratio de 0,14), cotas en las que se mantuvo en el periodo 2005-2007.

En lo que respecta a la representación equilibrada en los puestos de representación y dirección de la Administración del Estado, ésta se comprueba mediante la presencia equilibrada de ambos sexos en tres tipos de puestos: los órganos directivos, los órganos de valoración y selección y los puestos de libre designación. Particularmente, en lo que se refiere a la presencia de mujeres y hombres en los Órganos Directivos de la Administración del Estado en 2008 el porcentaje de mujeres suponía entre los altos cargos el 32,2%.

La participación de las mujeres en la dirección de las empresas, en las Empresas del IBEX-35, principal índice de referencia de la Bolsa española, presenta todavía algunas resistencias a la incorporación de la mujer en sus Consejos de Administración, ofreciendo una distribución de un 2,86% de presidentas, un 7,27% de vicepresidentas y un 9,29%, de consejeras con datos de 2008. Desde diferentes ámbitos de la Administración Pública, y en colaboración con el Instituto de la Mujer, se está



prestando una atención especial a la formación específica de las mujeres directivas y/o pre-directivas, con el fin de que puedan ocupar puestos de responsabilidad en las empresas.

La presencia de mujeres en la **dirección de empresas** de 10 ó más trabajadores/as sigue siendo minoritaria, pero está en fase creciente, alcanzando el 23,9% en 2009. Cuando la empresa es pequeña, y tiene menos de 10 asalariados/as, el porcentaje es más elevado, alcanzando el 30,5% en 2009. Finalmente, el segmento en el que dirigen empresas sin asalariados/as es el que más se acerca a la paridad, habiéndose estabilizado durante el bienio 2007-2009 alrededor del 47%. En cuanto a los **Consejos de Administración de empresas estatales**, las mujeres tienen en ellos una presencia del 25,6% del total de consejeros/as, en datos de 2009.

En relación con la representación de las mujeres en la judicatura, las juezas representaban el 50,1% del colectivo en 1995, en 2005 casi dos terceras partes: el 64,1%, y en 2009 ha alcanzado el 63,34%.

La presencia de mujeres en el profesorado universitario constituye algo más de la tercera parte del total y ha experimentado un leve ascenso: desde el 35% de 2000 hasta el 37,4% de 2008. Sin embargo, a medida que se sube de rango, descienden los porcentajes femeninos.

En sentido contrario, la presencia de mujeres en las direcciones de los **centros de primaria y de secundaria** arroja una desproporción netamente favorable al colectivo femenino: cerca del 80,43% de de mujeres en el curso 2007-2008.

3. Estereotipos de género y medios de comunicación

Tanto los medios de comunicación tradicionales como las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) constituyen áreas fundamentales desde los que es necesario promover el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por su parte, la *LOIE* establece una serie de **medidas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación social** de manera que, la imagen que se ofrezca de las mujeres y de los hombres sea plural y no estereotipada, evitando cualquier forma de discriminación.

Para los medios de titularidad pública (Radio Televisión Española, Agencia Efe), se establecen reglas específicas para que se refleje adecuadamente la presencia de las mujeres en la vida social, se apueste por la utilización de un lenguaje no sexista y se colabore para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres (básicamente mediante la autorregulación) y la erradicación de la violencia de género. Así mismo, los medios de titularidad pública deben promover la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional, y la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

En cuanto a los medios de titularidad privada, la *LOIE* aboga por el respeto a la igualdad entre hombres y mujeres, evitando cualquier forma de discriminación, y apela a la función de las Administraciones Públicas para promover la adopción por parte de los medios de comunicación, de acuerdos de autorregulación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquéllos se desarrollen.



Continúa su labor el **Observatorio de la Imagen** que, desde 1994 y gestionado por el Instituto de la Mujer, recoge las quejas ciudadanas, elabora análisis y hace un seguimiento de la publicidad y de los contenidos de los Medios de Comunicación que tienen un tratamiento discriminatorio hacia las mujeres. Desde el Observatorio, se pone especial énfasis en aquellos anuncios que vulneran de forma grave la dignidad de las mujeres, inciden en prácticas que pueden afectar a su salud física o psíquica, o establecen una clara separación de roles entre géneros. Asimismo, en abril de 2007, el Instituto de la Mujer constituyó la **Comisión Asesora de la Imagen de las Mujeres en los Medios de Comunicación y la Publicidad**, que tiene como objetivos: en primer lugar, fomentar un tratamiento igualitario, acorde con la realidad social, de la imagen de las mujeres en la publicidad y en los medios de comunicación. En segundo lugar, colaborar con el Instituto de la Mujer y entre los propios organismos firmantes, para velar por una representación no estereotipada y discriminatoria de las mujeres.

El **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011**, por su parte, contempla 5 objetivos concretos para la igualdad de género en los medios de comunicación: mostrar a las mujeres como sujetos activos en la construcción social, contribuir a la difusión de imágenes no sexistas en los medios de comunicación y la publicidad, promover modelos igualitarios en los que se impliquen los principales agentes sociales y vigilar que los medios, tanto públicos como privados cumplan con los objetivos marcados por la Ley.

En el **desarrollo de las TIC**, destacan especialmente un conjunto de medidas. Por un lado, ha sido aprobado el **Plan de Acción para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Sociedad de la Información 2009-2011**. Su objetivo no se limita a garantizar el respeto al principio de igualdad de género sino que contempla el campo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación como una potencial herramienta de cambio social.

El **Plan Avanza 2005 – 2009** ha sido el proyecto más ambicioso y efectivo puesto en marcha por el Gobierno (a través del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio) para impulsar el desarrollo de la sociedad de la información. La entrada en vigor de la *LOIE*, ha introducido el objetivo de promocionar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los numerosos proyectos englobados en este Plan. Entre ellos destaca, dada su consolidación y carácter pionero e innovador, la Web www.e-igualdad.net, impulsada por el Instituto de la Mujer. En la actualidad, se encuentra el Plan Avanza 2 en proceso de definición.

Otro aspecto fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la Sociedad de la Información es la **formación en habilidades TIC**. Así, a lo largo de estos tres años, se han impartido una gran variedad de cursos, tanto presenciales como *on-line*, destinados a diversos sectores de mujeres y con temáticas ajustadas a sus necesidades personales y profesionales específicas. Algunos de los más valorados han sido la **Escuela virtual de igualdad**, los talleres formativos dirigidos a asociaciones de **mujeres del ámbito rural** o el **Proyecto C-TEST**, para mejorar la empleabilidad de las mujeres.

Reflejo del compromiso del Gobierno con el respeto a la igualdad en el ámbito de la sociedad de la información es el esfuerzo, llevado a cabo por parte de todos los Ministerios y Organismos Oficiales, para garantizar un **uso no sexista del lenguaje en todas las páginas webs oficiales**, así como por incluir información relevante para el fomento de la igualdad.



4. Empleo

Las **tasas de actividad y ocupación de las mujeres** experimentaron, para el período 2002-2009, un crecimiento superior al observado en el caso de los varones.

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* ha contribuido de manera determinante a este cambio. Centra un parte importante de sus actuaciones a garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral (como se indicaba en el informe presentado en 2007). Su artículo 42 señala, como objetivo prioritario, aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva en ese ámbito, mediante una serie de reformas legislativas y políticas públicas.

España presenta en la actualidad la más alta tasa de empleo femenino de toda la historia con un 51%. En el contexto de la intensa crisis financiera y económica que España atraviesa desde hace un año y medio, a pesar del aumento del paro femenino, éste se ha producido con menor intensidad que el masculino. Sólo el 37% del aumento del paro registrado en los últimos dos años han sido mujeres. En los últimos diez años, la diferencia entre la tasa de empleo masculino y femenino se ha reducido del 28%, a la mitad, al 14%. Estas cifras indican una significativa incorporación de las mujeres a la actividad económica en los últimos años.

▪ **Participación de las mujeres en el mercado laboral**

La presencia de la mujer en el mercado de trabajo en España ha ido progresando en todas las ramas de actividad y en los empleos cualificados. No obstante, hay aspectos en la actividad laboral femenina que todavía requieren cierta mejora. La *LOIE* ha supuesto un avance fundamental para alcanzar los objetivos de crecimiento, empleo y cohesión social.

Una importante novedad es la obligación, por parte de las empresas de más de 250 trabajadores de negociar con la representación de la plantilla los planes de igualdad. La *LOIE* define un Plan de Igualdad como un conjunto de medidas acordadas tras un diagnóstico, dirigidas a alcanzar la igualdad. Para las demás empresas, la *LOIE* establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria, si bien deberán adoptar medidas de acción positiva de acuerdo también con la representación de la plantilla. Desde el Ministerio de Igualdad, se ha puesto en marcha un Servicio de Apoyo al Diseño y Ejecución de planes de Igualdad en las empresas mediante el que éstas reciben asesoramiento *on-line* para la realización del diagnóstico necesario en la elaboración del plan de igualdad, así como para su puesta en marcha, seguimiento y evaluación.

Asimismo, la *LOIE* establece la modificación de la ley de infracciones y sanciones en el orden social, en relación con los incumplimientos en materia de discriminación, reforzando el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, mediante el **Plan de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2008 – 2010**, para la vigilancia en las empresas.

Con el objetivo de reconocer a las empresas su compromiso con la igualdad, se ha aprobado y desarrollado el *Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre*, que regula la concesión y utilización del distintivo de <<Igualdad en la empresa>>, con el objetivo de implicar al sector privado en la corrección de las desigualdades en el ámbito laboral.



Otros programas en funcionamiento en el momento actual y en éste ámbito: Programa de gestión empresarial, en funcionamiento desde 2007; Programa Nacional de Reformas del año 2008, que ha introducido un acuerdo para facilitar el acceso al empleo a paradas mayores de 45 años; Programa Empresarial de Mujeres, en colaboración con el Consejo Superior de Comercio, Industria y Navegación; Programa Emprender en Femenino, en vigor desde 1995; Programa de financiación por microcréditos para mujeres emprendedoras y empresarias, en funcionamiento desde 2001.

En este sentido, y en relación con grupos específicos de mujeres con necesidades especiales, se han adoptado una serie de medidas que incorporan en sus fundamentos la promoción de la igualdad de mujeres y hombres. Así destacan: la *Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural*, que establece la posibilidad de medidas de acción positiva en favor de las mujeres en el medio rural, y que ha permitido la regulación de la co-titularidad de las explotaciones (dando cumplimiento al mandato de la *LOIE*). También se aprobó en el año 2007, el **Plan para favorecer la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Medio Rural (2007 – 2013)**, que se enmarca dentro del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008 – 2011.

▪ **Corresponsabilidad**

El porcentaje de mujeres inactivas que no buscan empleo por razones familiares continúa siendo elevado. Son mayoritariamente las mujeres las que abandonan el mercado de trabajo por razones familiares así como la solicitud de excedencia por cuidado de menores.

La aprobación de la *LOIE* ha supuesto la adopción de medidas concretas de acción positiva para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Las **medidas de conciliación** se reconocen a favor de trabajadores y trabajadoras para fomentar la asunción equilibrada de responsabilidad profesionales y familiares:

- Permiso de maternidad: tiene una duración de 16 semanas, periodo que puede ser disfrutado por la madre o, a opción de ésta y si ambos trabajan, por el otro progenitor. De este periodo con irrenunciables para la madre las 6 semanas seguidas al parto. En caso de parto múltiple, la duración se amplía en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.
- Permiso de paternidad: Es independiente del permiso de maternidad. Tiene una duración total de:
 - 15 días: los días que ya reconocía el Estatuto de los Trabajadores más 13 días que se han incorporado a partir de la Ley de Igualdad (dos días más por cada hijo, a partir del segundo)
 - 20 días: cuando el nacimiento, adopción o acogimiento se produce en familia numerosa
- Riesgo durante el embarazo: se considera situación protegida a efectos de la prestación por riesgo durante el embarazo la suspensión del contrato, con reserva del puesto trabajo, cuando la trabajadora debiendo cambiar de puesto de trabajo, no sea técnica u objetivamente posible. Esta prestación tiene la naturaleza derivada de contingencias profesionales.
- Riesgo durante la lactancia natural: se produce una nueva prestación distinta a la de maternidad. Este supuesto ocurre cuando se tenga que suspender el contrato de la madre debido al riesgo que pueda producir durante el periodo de lactancia, de resultar técnica u objetivamente imposible el cambio de puesto de trabajo en la empresa. La suspensión del contrato finaliza el mismo día que el lactante cumple 9 meses o desaparece la causa que dio lugar a la suspensión.
- Reducción de jornada para el cuidado de hijos o familiares: la normativa vigente establece una reducción de jornada sin pérdida de retribución durante el periodo de lactancia de los hijos; durante el periodo de hospitalización de neonatos, y por guarda legal.



En relación con los usos del tiempo, las estadísticas que permiten apreciar los distintos **usos del tiempo** reflejan que las mujeres continúan dedicando a trabajos domésticos casi el doble del tiempo que los hombres, mientras que en el trabajo remunerado los hombres no llegan a duplicar el realizado por ellas.

▪ Brecha salarial

Se entiende como la diferencia media de salario entre mujeres y hombres por hora trabajada. Tiene un impacto negativo y muy significativo en los ingresos a los que acceden las mujeres a lo largo de su vida laboral y, en consecuencia, en las pensiones que generan por incapacidad o jubilación.

El Ministerio de Igualdad, en consonancia con una campaña puesta en marcha por la Comisión Europea en marzo de 2009, desarrolla en el momento actual dos medidas concretas:

- Elaboración de un estudio que ha permitido cuantificar las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, investigar y analizar las causas de estas desigualdades y establecer propuestas y alternativas eficaces para eliminarlas sobre la base del diagnóstico efectuado.
- Realización de una campaña específica de inspección que desarrollará la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, dentro del Plan de Actuaciones 2008 – 2010 de vigilancia del cumplimiento en las empresas de igualdad efectividad entre mujeres y hombres.

5. Salud y protección social

La *LOIE* ha tenido una importancia destacada en la provisión de los Servicios de Salud Públicos, obligándoles a acometer actuaciones en las que se tomen en consideración las diferencias biológicas existentes entre hombres y mujeres, los estereotipos sociales asociados a cada sexo y las condiciones que proceden de las circunstancias biopsicosociales, que en muchos casos son causa de discriminación. En este sentido, las Administraciones Públicas han trabajado para la incorporación de la perspectiva de género, de manera transversal, en las distintas políticas sanitarias.

Como medidas derivadas del **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011**, destaca la puesta en marcha de varios programas en torno a la prevención de embarazos, de enfermedades de transmisión sexual y del VIH/Sida en adolescentes y jóvenes desde un enfoque de género así como cursos de atención socio-sanitaria entre la violencia contra las mujeres, destinados a la sensibilización y formación de profesionales y personal técnico de la salud.

Asimismo, otro importante instrumento es el **Plan de Calidad para el Sistema Nacional de Salud 2008 - 2010**, que promueve una serie de actuaciones destinadas a la salud de las mujeres durante todo el ciclo vital, implicando distintos organismos públicos, articuladas en torno a 4 objetivos : (1) promover la investigación, producción, publicación y difusión de información cualitativa y cuantitativa sobre la influencia de género en la salud y atención de la salud; (2) promover la aplicación de la transversalidad de género a las políticas de salud, así como impulsar políticas específicas de salud de las mujeres; (3) contribuir a mejorar aspectos específicos de salud de las mujeres, así como incidir en las enfermedades de alta prevalencia, o sensibles al impacto de género; (4) impulsar la participación y empoderamiento de las mujeres en los procesos de salud.



De especial relevancia, es la aprobación de la **Ley 2/2010, de 3 de marzo, de Salud Sexual y Reproductiva e Interrupción voluntaria del Embarazo**, que persigue adecuar la legislación española a las legislaciones de los Estados europeos, subsanando las lagunas de la anterior regulación, y otorgando seguridad jurídica a las mujeres y a los/as profesionales sanitarios.

La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las **mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad**, pertenecientes a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, quedan recogidas en la *LOIE*, estableciendo la adopción de medidas especiales. Durante este periodo se han puesto en marcha varias:

- El **Informe Nacional de Estrategias para la Protección Social y la Inclusión Social 2008-2010**, aprobado por Consejo de Ministros el mes de octubre de 2008, aborda la situación de algunos grupos o personas con dificultades de integración social, como son personas mayores, con discapacidad, familias vulnerables, infancia, jóvenes, personas drogodependientes, enfermas de sida, inmigrantes, solicitantes de asilo y refugiadas, población reclusa, población gitana, mujeres y personas sin hogar. La cuestión de género se configura como una constante a lo largo de todo el documento. En concreto, se pretende asegurar la igualdad de oportunidades y luchar contra la discriminación en el empleo, condiciones de trabajo, salud y atribución de las cargas familiares y actuar de forma decidida contra la violencia de género, así como propiciar el reconocimiento cultural y la participación social, específicamente de las mujeres.
- Sobre la salud de las mujeres inmigrantes, destacan el **Programa de Atención a la Salud de las Mujeres Inmigrantes**, realizado por el Ministerio de Igualdad a través del Instituto de la Mujer, y diversas acciones para la formación de profesionales cuyo eje temático son las **Mujeres con Discapacidad**, impulsadas por el Ministerio de Sanidad y Política social.
- En cuanto a la protección de menores, destaca la función que se realiza desde el **Observatorio de la Infancia y la Adolescencia**, en funcionamiento desde el año 1999, para la protección y promoción de los derechos de la infancia y adolescencia.

El **Observatorio de Salud de la Mujer**, dependiente del Ministerio de Sanidad y Política social continúa su labor (iniciada en 2004) recabando y difundiendo la información sobre las desigualdades de género en materia de salud entre mujeres y hombres, y arrojando datos acerca de la esperanza de vida y otras cuestiones de interés.

6. Violencia

Para la **erradicación de la violencia en todas sus manifestaciones** (de género, doméstica, acoso sexual y acoso por razón de sexo), como criterio general de actuación de los poderes públicos, recogido tanto en la *Ley Integral* como en la *LOIE*, el Gobierno ha continuado llevando a cabo numerosas actuaciones en este ámbito.



Desde la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad y para proseguir en su tarea de dar cumplimiento a la *Ley Integral*, el Gobierno, en colaboración con las Comunidades Autónomas, ha elaborado el Informe de Evaluación de los efectos de su aplicación en la lucha contra la violencia de género. Éste incide en el compromiso adquirido de colaborar con todas las instituciones y agentes sociales, y recoge las medidas y acciones, una inversión de 800 millones de euros en diferentes políticas de prevención y lucha contra la violencia de género. Entre otras, se han creado instituciones específicas de tutela, juzgados exclusivos, fiscalías especiales, cuerpos especializados de seguridad, profesionales especializados en violencia en la atención sanitaria y los servicios forenses, y recursos asistenciales y económicos derivados del reconocimiento de nuevos derechos, para ayudar a las mujeres a salir de la situación de violencia en la que viven.

Las principales medidas que la *Ley Integral* establece para potenciar la sensibilidad y la concienciación sobre la violencia de género, se desarrollan en el **Plan Nacional de Sensibilización y prevención de la violencia de género**, en vigor desde diciembre 2006 y que finalizó en diciembre 2008. Dotado con 14.687.660 euros, contempla 102 medidas distribuidas en 12 Ejes de actuación, entre las que destacan:

- Puesta en marcha de un **teléfono gratuito 016** de ámbito estatal que garantice una atención especializada las 24 horas del día.
- Aprobación de un **Protocolo** común para la **actuación sanitaria** ante la violencia de género.
- Creación de las **Unidades de Violencia** sobre la Mujer en las Comunidades Autónomas con el fin de coordinar toda la información y recursos existentes destinados a proteger a las mujeres en situación de riesgo, y posibilitar un seguimiento individualizado.
- Creación de la **Comisión Asesora de la Imagen de las Mujeres en la Publicidad y los Medios de Comunicación** con la participación de organismos públicos, anunciantes, agencias de publicidad, medios de comunicación, y consumidores.
- Puesta en marcha de un **Protocolo de Valoración de Riesgo** que contribuya a determinar las medidas de protección y vigilancia a adoptar en cada caso concreto.

Entre las principales iniciativas puestas en marcha en **el ámbito de la educación**, en cumplimiento de la Ley Integral en materia de educación, destaca el compromiso por parte del Ministerio de Educación de analizar el tratamiento de la igualdad entre hombres y mujeres en los libros de texto. Un grupo de trabajo *ad hoc* en la Inspección Central de Educación ha analizado una muestra de 53 libros de texto de diferentes materias y cursos, de cuatro editoriales distintas, con el objetivo de comprobar la posible utilización de un lenguaje sexista o discriminatorio.

Respecto al profesorado, se han desarrollado medidas en la formación universitaria, concretamente en los planes de estudio de grado de Maestro de Educación Infantil y de Maestro de Educación Primaria, en los que figuran la educación emocional y en valores, la igualdad de género, la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, la formación ciudadana y el respeto a los derechos humanos como forma de facilitar la vida en sociedad.

También se ha realizado una importante labor desde el entonces Ministerio de Educación y Ciencia y las Comunidades Autónomas en la formación continuada del profesorado, con un diseño piramidal que permite ampliar la preparación de profesores y profesoras a través de la estrategia de “formación de formadores”.



En lo referente a las **medidas adoptadas en el ámbito sanitario** destacan las medidas para la prevención y detección de la violencia de género y su abordaje como un problema de salud. Las múltiples iniciativas llevadas a cabo en el terreno de la asistencia y la atención a las víctimas han supuesto la introducción de la violencia de género en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud.

También cabe destacar la formación en materia de violencia de género al resto de profesionales implicados en su erradicación: personal de la Administración de Justicia y operadores jurídicos, funcionarios de prisiones y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

En el **ámbito judicial**, se han creado Unidades de Valoración Forense Integral y se ha puesto en marcha **ASKLEPIOS**, un protocolo de tratamiento y actuación forense integral con el objeto de que los médicos forenses mejoren la prestación del servicio que ofrecen ante los casos de violencia.

Destaca la actuación coordinada y unitaria de la fiscalía en los Juzgados de Violencia sobre la mujer, a través de Fiscales Delegados (coordinados por la Fiscal de Sala Delegada contra la Violencia sobre la Mujer) que actúan diariamente en los Juzgados, coordinando, en su caso, a otros Fiscales que comparten idéntica tarea, bajo el criterio de unidad de actuación.

En cuanto a la respuesta penitenciaria, se ha elaborado un Programa de tratamiento en prisión para agresores condenados por violencia de género, para cuya aplicación se ha formado a psicólogos e integrantes de los Equipos Técnicos de todos los centros penitenciarios del Estado. En total, se ha formado a 146 profesionales en el “Programa de Tratamiento en prisión de agresores en el ámbito familiar” y se ha impartido a 466 internos entre los años 2004-2007.

Se han potenciado las **Unidades especializadas de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado** y se les ha dotado dos medidas de gran relevancia: primeramente, el desarrollo de una aplicación informática que da soporte a la implantación del “Sistema de Seguimiento Integral de los Casos de Violencia de Género”, las llamadas pulseras electrónicas; en segundo lugar, el Protocolo común de valoración del riesgo para Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado y policías autonómicas y su comunicación a los órganos judiciales y al Ministerio Fiscal, aprobado en 2007.

Desde la aprobación de la Ley Integral, se han desarrollado diversas actuaciones desarrolladas en relación con la población extranjera. El Ministerio de Igualdad, en colaboración con el Ministerio de Trabajo e Inmigración, ha elaborado el **Plan de Atención y Prevención de la Violencia de Género en Población Inmigrante 2009-2012**, aprobado en Consejo de Ministros el día 9 de enero de 2009. Tiene como objetivo aproximar los recursos a la población inmigrante y crear las condiciones adecuadas para la prevención de este tipo de violencia y la atención desde una perspectiva floral, dada la mayor dependencia de estas mujeres hacia su agresor y la incorporación, de manera transversal, de la perspectiva de género en el marco del **Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género**, así como en el **Plan Estratégico Ciudadanía e Integración 2007-2010**.

En el ámbito concreto de la **violencia sexual**, el Consejo de Ministros aprobó, en 2008, el **Plan Integral contra la Trata de seres humanos con fines de explotación sexual**, que recoge 61 medidas para sensibilizar a la sociedad y promover la “tolerancia cero” hacia este tipo de violencia. Este Plan se articula a través de cinco áreas de actuación: Sensibilización, prevención e investigación, Asistencia y protección a las víctimas, Medidas legislativas y procedimentales, Coordinación y cooperación policial en el ámbito nacional e internacional e incrementar la colaboración con las ONG que presten apoyo y servicios a las víctimas. Su Grupo Interministerial de Coordinación del Plan Integral fue aprobado el 12



de diciembre de 2009, presidido por el Ministerio de Igualdad, cuenta con la participación de representantes del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, Ministerio de Justicia, Ministerio del Interior, Ministerio de Trabajo e inmigración, Ministerio de Sanidad y Política social y Ministerio de Educación.

El Ministerio de Igualdad desarrolló, en 2009, mediante una serie de Convenios de colaboración entre el Instituto de la Mujer y varios Ayuntamientos, un **Programa de información, formación y prevención de la violencia sexual en jóvenes y adolescentes**, dirigido fundamentalmente a población joven y adolescente, así como a profesionales relacionados con la prevención de la violencia.

En el marco de la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades y de Trato de Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado (AGE), se desarrolló un protocolo de actuación de la AGE frente al **acoso sexual y el acoso por razón de sexo**.

También se han llevado a cabo numerosos **estudios sobre violencia**, entre los que destacan: el *Mapa de los recursos sociales destinados a las víctimas de la trata de personas con fines de explotación sexual*, realizado por el Ministerio de Igualdad, en 2009, o los estudios e informes sobre violencia de género elaborados por el Observatorio de Salud de la Mujer, entre los que destacan: el *Protocolo común para la actuación sanitaria ante la violencia de género*, los *Indicadores comunes para la violencia de género en el Sistema Nacional de Salud*, o los *Criterios de calidad para la formación básica de profesionales*.

6. Educación

Como ya se recogía en el informe para la Décima Conferencia Regional, la *Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación* establece como uno de los principios de la educación el desarrollo de la igualdad de derechos y oportunidades y el fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Desde la promulgación de la *LOIE*, una de las prioridades fundamentales ha sido la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la educación, por ser ésta un pilar estratégico de la socialización de las personas. Para garantizar la igualdad real de oportunidades, se han puesto en práctica distintas actuaciones, tales como: la atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas el principio de igualdad entre mujeres y hombres; la eliminación y el rechazo de comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres; la integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado; la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes; finalmente, la cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión del principio de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres entre los miembros de la comunidad educativa.

Para ellos, se han realizado numerosos **estudios e investigaciones** encaminados, por un lado, a difundir una mejor comprensión del papel de las mujeres en la educación y de su trayectoria en los distintos niveles académicos a lo largo de la historia y, por otro lado, a transmitir valores de igualdad y erradicar los contenidos estereotipados y de lenguaje sexista en los libros de texto y en los materiales educativos.



En segundo lugar, dado el papel fundamental que desempeña la comunidad docente, en la **transmisión de valores de igualdad** en la educación, desde el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Educación, se han desarrollado diversos programas con el objetivo de reforzar la formación inicial y permanente del profesorado en coeducación, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y prevención de violencia de género. Entre ellos, cabe señalar:

- El *Proyecto RELACIONA*, encuentro destinado a profesoras y profesores de distintos niveles educativos, y orientado a promover la reflexión en los centros educativos, con el fin de prevenir la violencia contra las mujeres y las niñas.
- El *Proyecto INTERCAMBIA*, con el objetivo de compartir experiencias, proyectos, materiales educativos y acciones destacadas e innovadoras sobre igualdad de oportunidades, desarrollados por los Organismos de Igualdad y las Consejerías de Educación de las diferentes Comunidades Autónomas.
- El *Proyecto SINDICADAS*, con la finalidad de crear una red estable de comunicación y de intercambio de iniciativas, para analizar e intervenir en el ámbito educativo con nuevos instrumentos y abordando los nuevos retos relacionados con la división del trabajo entre mujeres y hombres en la enseñanza. Este proyecto, cuyo público destinatario eran profesoras sindicalistas de distintos niveles educativos, está coordinado por el Instituto de la Mujer en colaboración con las Áreas de Mujer y Educación de las siguientes organizaciones sindicales: FE-CC.OO., FETE-UGT y STES-i.

El principio de **igualdad** también se está incorporando **en los currículos académicos**, fomentando el acceso de la mujer a estudios tradicionalmente elegidos por hombres y viceversa, y eliminando, así, la segregación horizontal por sexos en la Formación Profesional. Para ello, el Ministerio de Educación ha llevado a cabo actuaciones como: el lanzamiento del *Portal de Información y Orientación Profesional*; la publicación de materiales promocionales de la Formación Profesional, en distintos soportes; la puesta en marcha y difusión de la campaña de información *Ponle Título a tu Futuro*; y la participación en el *Campeonato Mundial y Nacional de Formación Profesional*.

En el ámbito de la **Educación Superior**, se pretende crear un acervo de conocimiento especializado en mujeres y género, así como incrementar el número de jóvenes investigadores e investigadoras sobre estos temas. En esta línea, el Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de la Mujer, convoca anualmente subvenciones destinadas a fomentar: el desarrollo de titulaciones de postgrado sobre estudios feministas, de las mujeres y del género; la realización de actividades y seminarios sobre mujer y género y la elaboración de investigaciones sobre mujer y género.