

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades

2013-2016

Borrador de 12/07/2013



Índice

| | |
|---|-----------|
| Introducción | 5 |
| Antecedentes, marco jurídico y conceptual | 5 |
| Muchas han sido las leyes que se han promulgado desde la proclamación de la Constitución, fundamentalmente en los ámbitos civil, penal y laboral, introduciendo la igualdad de trato en las relaciones familiares y laborales. Destacan normas como la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras o 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; y, posteriormente, normas que pretenden dar una respuesta integral al problema de la violencia de género y de las desigualdades que aún persisten entre mujeres y hombres, como la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH)..... | 7 |
| Los retos y líneas de actuación del PEIO 2013-2016 | 15 |
| Eje 1. Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial | 26 |
| 1.1. Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo..... | 28 |
| 1.2. Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas | 29 |
| 1.3. Combatir la brecha salarial de género | 30 |
| 1.4. Fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo. | 31 |
| 1.5. Asegurar la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público. | 32 |
| 1.6. Favorecer la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables..... | 33 |
| 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 percceptor de rentas. | 33 |
| Eje 2. Conciliación de la Vida personal, laboral y familiar y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares..... | 38 |
| 2 1. Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad. | 39 |
| 2.2. Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar..... | 40 |

| | |
|---|-----------|
| 2.3. Promover la corresponsabilidad y cambio en los usos del tiempo. | 42 |
| 2.4. Incrementar el conocimiento sobre conciliación y corresponsabilidad | 43 |
| • Ministerio de Empleo y Seguridad Social: | 45 |
| Eje 3 Violencia de género | 47 |
| 3.1. Promover, en el ámbito educativo 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. | 48 |
| 3.2. Mejorar la respuesta institucional dada por los poderes públicos, proporcionando planes personalizados y avanzando hacia la ventanilla única..... | 49 |
| 3.3. Proporcionar una respuesta específica a los grupos especialmente vulnerables: menores, mujeres con discapacidad, mayores, del medio rural e inmigrantes. | 50 |
| 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. | 50 |
| Eje 4 Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social..... | 54 |
| 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. | 56 |
| 4. 2. Incrementar la participación de las mujeres en las esferas de decisión del ámbito económico..... | 57 |
| 4.3. Favorecer el movimiento asociativo de las mujeres. | 59 |
| Eje 5 Educación..... | 63 |
| 5.1. Fomentar la realización de acciones de sensibilización y formación en la educación en igualdad, en las familias y en los centros educativos | 64 |
| 5.2. Apoyar a las alumnas en situación de vulnerabilidad | 64 |
| 5.3. Mejorar el equilibrio por sexos en la elección de estudios y profesiones, docencia y dirección de los centros educativos..... | 66 |
| Eje 6 Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales | 69 |
| 6.1. Reforzar la perspectiva de género en las políticas de salud..... | 69 |
| 6.2. Promover la igualdad en el deporte | 72 |

| | |
|---|----|
| 6.3. Evitar el tratamiento sexista de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación | 73 |
| 6.4. Garantizar la incorporación, en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres, a la sociedad de la información (SI) | 76 |

Eje 7: Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno80

| | |
|---|----|
| 7.1. Favorecer la generación de conocimiento. | 80 |
| 7.2. Desarrollar y adecuar las estadísticas e investigaciones..... | 82 |
| 7.3. Promover la formación y la sensibilización. | 83 |
| 7.4. Integrar el principio de igualdad en la contratación pública. | 84 |
| 7.5. Mejora de la evaluación de impacto normativo y de la presupuestación con perspectiva de género..... | 86 |
| Por una parte, la LOIEMH, en su artículo 19, establece que “los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre impacto por razón de género”, desarrollando lo estipulado en la Ley 30/2003, de 13 de octubre, del Gobierno..... | 86 |
| 7.6. Optimizar el funcionamiento de los Observatorios y las Unidades de Igualdad. | 88 |
| 7.7. Tener en cuenta, en el diseño e implementación de las políticas públicas de los diferentes ámbitos de intervención, las posibles formas de discriminación múltiple de las que puedan ser víctimas determinados colectivos de mujeres. | 89 |

Instrumentos para la gobernanza del PEIO.93

| | |
|--|----|
| Informes de evaluación | 93 |
| Coordinación institucional | 93 |
| Órganos de participación | 94 |
| Estructura de intervención que posibilite una adecuada ejecución del plan..... | 95 |

Introducción

Antecedentes, marco jurídico y conceptual

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en la generalidad de los textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España.

La labor de Naciones Unidas en pro de la igualdad entre mujeres y hombres, centrada inicialmente en la codificación de los derechos jurídicos y civiles de las mujeres y en la recopilación de datos sobre la condición jurídica y social de la mujer, presenta un punto de inflexión en la IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Pekín en 1995. A partir de esta Conferencia, se pone de relieve que el cambio de la situación de las mujeres es un tema en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto y se considera, por primera vez, que su tratamiento no puede ser sectorial, sino que debe integrarse en el conjunto de políticas. En esta Conferencia se adoptaron dos documentos que suponen un avance muy importante en la garantía del reconocimiento y pleno disfrute por las mujeres de sus derechos: La Declaración y la Plataforma para la Acción, que establecen las principales áreas de actuación, así como los objetivos estratégicos y las medidas concretas que deberían adoptar los Gobiernos, la comunidad internacional, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado para alcanzar la igualdad de mujeres y hombres. Ambos documentos son un reflejo del compromiso internacional para alcanzar las metas de igualdad, desarrollo y paz, y suponen, además, la consolidación de los acuerdos adquiridos en el ciclo de conferencias mundiales celebradas.

La Declaración del Milenio en 2000 supuso otro hito importante en este camino, al establecer los llamados "Objetivos del Milenio", cuyo plazo de consecución es el año 2015, entre los que se incluye la igualdad entre los sexos como una de las metas a alcanzar. El último informe de avance de los ODM de 2010 subraya que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer son condiciones esenciales para superar la pobreza, el hambre y las enfermedades. Sin embargo, los avances siguen siendo lentos. A día de hoy, millones de mujeres en el mundo son víctimas de violencia de género y de discriminación, no tienen acceso a un trabajo decente y su salario es considerablemente menor que el de los hombres.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres también constituye un valor fundamental de la Unión Europea (UE), recogido en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea, en los artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE y en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales.

Desde su creación, la entonces Comunidad Económica Europea y ahora Unión Europea, ha adoptado un importante número de normas que constituyen un pilar fundamental de la política de igualdad de oportunidades. Se deben citar, en particular, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición); la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia; la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; y la Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y las CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

En marzo de 2010, para conmemorar el 15º aniversario de la Declaración y de la Plataforma de Acción de Pekín y el 30º aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Comisión Europea adoptó la Carta de la Mujer, en la que renueva su compromiso por la igualdad entre los sexos e insiste en la necesidad de incorporar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, de forma transversal, en todas sus políticas.

En mayo de 2011, cinco años después del primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género de 2006, el Consejo de la UE, consciente de la necesidad de reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la Estrategia Europa 2020, reafirmó su compromiso de cumplir las ambiciones de la UE en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y adoptó un segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020). En este Pacto, el Consejo insta a los Estados miembros y a la Unión Europea a adoptar medidas para cerrar las brechas de género en el empleo, luchar contra la segregación en el mercado laboral, promover una mejor

conciliación de la vida para las mujeres y los hombres a lo largo de toda su vida y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres.

En nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución española consagra, en su artículo 14, entre otros, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Además, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, y de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

El desarrollo de estos derechos se ha materializado en la aprobación de leyes y la implantación de políticas públicas encaminadas a conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Muchas han sido las leyes que se han promulgado desde la proclamación de la Constitución, fundamentalmente en los ámbitos civil, penal y laboral, introduciendo la igualdad de trato en las relaciones familiares y laborales. Destacan normas como la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras o 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; y, posteriormente, normas que pretenden dar una respuesta integral al problema de la violencia de género y de las desigualdades que aún persisten entre mujeres y hombres, como la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH)...

Además de la aplicación de las reformas legislativas que se producían, la actuación de los sucesivos gobiernos ha impulsado políticas activas mediante los Planes de Igualdad a nivel estatal¹ desde 1988, que siguieron las orientaciones de los Programas de Acción Comunitarios, para la igualdad de oportunidades.

La LOIEMH, la norma de más amplio alcance en el desarrollo del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, se articula ante la necesidad de

¹ I Plan Igualdad 1988-1990; II Plan Igualdad 1993-1996; III Plan Igualdad 1997-2000; y IV Plan Igualdad 2003-2006

incorporar al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato (la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE; y la Directiva 2004/113/CE), así como de emprender una acción normativa integral dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, superando los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

Los Planes de igualdad, con la aprobación de la LOIEMH, pasaron a estar regulados por esta Ley conforme a su artículo 17, que establece que, “en las materias que sean de la competencia del Estado, se aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”.

En Diciembre de 2007, el Consejo de Ministros aprobó, conforme a dicho artículo, el primer Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (en adelante PEIO), para el periodo 2008-2011. Finalizada su vigencia y realizada una evaluación del mismo, es preceptiva la elaboración de un nuevo plan estratégico, que determine cuáles habrán de ser los ejes y las líneas de actuación prioritarias en materia de igualdad de oportunidades, durante el periodo 2013-2016.

Para su elaboración, se ha partido, en buena medida, de un diagnóstico de situación, así como de las conclusiones y recomendaciones extraídas de la evaluación *ex post* del anterior Plan, tomándose también en la debida consideración las prioridades marcadas por la Estrategia de la Unión Europea para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015.

Desde que se aprobó el primer Plan de Igualdad para la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en 1988, en estos más de 25 años, la situación de las mujeres en nuestro país ha cambiado sustancialmente. Se han conseguido numerosos logros, pero, evidentemente, aún quedan muchos objetivos por alcanzar. Y es, precisamente, esta idea la que sirve de impulso primigenio para la elaboración del PEIO 2013-2016; la de que aún tenemos que abordar aquellos obstáculos que hacen que la “igualdad real” todavía se encuentre muy por detrás de la “igualdad formal”. Sin embargo, al mismo tiempo, ahora disponemos de herramientas e instrumentos que resultaban impensables hace un cuarto de siglo. La LOIEMH, desarrollando el precepto constitucional, eleva el principio de igualdad de trato y de oportunidades, en el conjunto

de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, al rango de criterio general de actuación de los poderes públicos (art. 14.2).

La transversalidad en la aplicación de este principio, a todos los niveles y en todas las instancias de la actuación pública, viene recogida, igualmente, de manera expresa, en el artículo 15 de la Ley, en línea con lo establecido para la Unión Europea en el artículo 8 de su Tratado de Funcionamiento.

Hoy, la mayor parte de los objetivos marcados en el ámbito de la igualdad de oportunidades no son resultado de un acuerdo de voluntades expresado en un Plan de Igualdad, sino preceptos de obligado cumplimiento, que han sido regulados por la propia LOIEMH o por otras normas.

Y es aquí cuando es necesario hacer hincapié en el concepto de “estratégico”, que acompaña a este plan y al que se alude en el artículo 17 de la LOIEMH, porque mejores elementos de diagnóstico y planificación nos permiten desarrollar programaciones más específicas, dirigidas a objetivos concretos, a través de planes sectoriales o especializados que, teniendo en cuenta ese mejor conocimiento de la realidad, facilitan el desarrollo de acciones más precisas y eficaces.

En este sentido, el plan estratégico se puede articular como el “plan de planes”: un plan que, conforme a ese carácter de “estratégico”, permita delimitar tanto el ámbito conceptual de actuación, como las acciones de ejecución preferente, remarcar los instrumentos específicos que se pondrán en marcha para hacer frente a los distintos retos y establecer las principales líneas de actividad en cada uno de los ámbitos contemplados.

La actuación de los poderes públicos y, en concreto, de la Administración General del Estado no puede quedar circunscrita, en las condiciones actuales, a un conjunto heterogéneo de actuaciones delimitadas en un plan de acción, existiendo, como existe, el amplio y preceptivo marco referencial que ofrece la LOIEMH.

El PEIO ha de marcar las directrices, delimitar el terreno de juego, establecer las prioridades, pero, en modo alguno, puede agotar las posibilidades de acción de los poderes públicos en materia de igualdad.

Hay que marcar prioridades y, en buena medida, el PEIO se articula en torno a ellas, pero hay también que establecer el ámbito conceptual de intervención, y es a partir de la combinación de ambos factores de donde se deriva su propia estructura y contenido.

La realidad social presenta múltiples facetas y, probablemente, en muchas de ellas sea necesario desarrollar intervenciones, porque siguen persistiendo situaciones de discriminación, pero algunas de éstas revisten especial gravedad y a ellas, sin duda, hay que otorgarles el carácter de “preferentes”, configurando, cuando procede, una planificación ordenada a través de planes especiales de actuación.

Evaluación del PEIO 2008-2011 y recomendaciones derivadas de la misma

Como se apuntaba anteriormente, uno de los *insumos* en la elaboración de este Plan Estratégico ha sido el resultado de la evaluación del Plan anterior. Una evaluación que, entre otras, aporta las siguientes conclusiones:

1.- Los impactos logrados sobre el mercado laboral han estado altamente condicionados por el contexto de crisis económica de los últimos años.

Las mujeres se han ido incorporando progresivamente al mercado de trabajo, y, en los últimos años, se observa un incremento de su tasa de actividad, pasando del 48,8%, en 2007, al 52,93%, en 2011. Sin embargo, y a pesar de los avances, la participación en el mercado laboral de las mujeres ha seguido siendo muy inferior a la de los hombres (67,3%), con una diferencia porcentual de casi 14 puntos.

Por lo que se refiere a la evolución de las tasas de ocupación masculina y femenina, se observa una reducción de la diferencia. En 2007, ésta era de 20,57 puntos porcentuales, mientras que, en 2011, esta diferencia era de 11,6.

El desempleo se ha incrementado tanto en hombres como en mujeres, aunque lo ha hecho mucho más marcadamente en el caso de los hombres, debido al peso de aquellos sectores de actividad en los que la crisis ha tenido mayor incidencia y en los que las mujeres tienen una menor presencia, tales como la construcción, motivo por el que la diferencia, en términos relativos entre ambos sexos, haya disminuido. Una diferencia que era de 4,2 puntos, en 2007, y que, en 2011, ha sido, tan sólo, de 0,86 puntos. La evaluación pone de manifiesto que, si bien el Plan puede haber tenido una influencia positiva en cuanto a las cuotas de igualdad conseguidas, la crisis ha sido la

principal causa de la reducción de las diferencias en las tasas relacionadas con el empleo.

De esta conclusión podemos extraer la siguiente recomendación:

Recomendación 1. Con carácter general, y a pesar de los esfuerzos realizados en estos últimos años, sigue siendo prioritario incrementar la tasa de actividad de las mujeres y reforzar las actuaciones destinadas a promover la igualdad de mujeres y hombres en el acceso al empleo.

2.- Persiste la brecha salarial de género

Siguiendo la tendencia operada en el ámbito europeo, la diferencia salarial de género en España ha descendido en los últimos años. Así, comparando los datos de las dos últimas Encuestas de Estructura Salarial Cuatrienales realizadas por el INE, vemos cómo la diferencia salarial media en cómputo anual ha pasado del 26,3%, en 2006, a un 22,5% en 2010.

Sin embargo, según las personas expertas, el salario bruto anual no es una buena medida a efectos de medir la discriminación salarial. Por eso, EUROSTAT definió el término de “*brecha de género no ajustada a las características individuales*”, que es el que se utiliza para realizar comparaciones en el ámbito internacional y que es el que, desde 2008, viene incluyendo, sistemáticamente, el INE en su Encuesta de Estructura Salarial,

Según Eurostat, “1a brecha de género no ajustada a las características individuales”, que pueden explicar parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres. Eurostat lo calcula únicamente para las personas asalariados que trabajan en unidades de 10 y más trabajadores y en la ganancia por hora incluye los pagos por horas extraordinarias realizadas, pero excluye las gratificaciones extraordinarias.

Según el INE, en 2010, la “brecha salarial de género” era del 15,3%. Un porcentaje que apenas se había modificado desde 2008, cuando era de un 15,4%.

Recomendación 2. Es esencial intensificar las actuaciones e incorporar nuevas medidas dirigidas a mejorar el conocimiento de los elementos que contribuyen a que las diferencias salariales entre mujeres y hombres sigan existiendo y a reducir las diferencias existentes.

3.- El ámbito de **la conciliación de la vida laboral y familiar sigue siendo una asignatura pendiente.**

Las encuestas de “Uso del tiempo” demuestran que hombres y mujeres hacen un reparto muy diferente del mismo. Así, en la última encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en 2010, vemos cómo las mujeres dedican, diariamente, a tareas vinculadas con el hogar y la familia, una media de 4 horas y 7 minutos, mientras que los hombres apenas destinan 1 hora y 54 minutos. Las mujeres disponen, por el contrario, de casi una hora menos de tiempo libre al día que los hombres. En el año 2011, 324.405 personas disfrutaron de un permiso de maternidad. En tan sólo un 1,8% de los casos, los padres hicieron uso de la posibilidad que les ofrece el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, que permite el disfrute de parte opcional del permiso por maternidad al otro progenitor. Por otro lado, en este mismo año, 245.867 varones se acogieron a la posibilidad de disfrutar la prestación por paternidad.

Existen múltiples datos e indicadores que ponen de relieve el impacto que, en términos de empleo, supone para las mujeres la asunción de las responsabilidades familiares y, en consecuencia, las mayores dificultades que estas tienen para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

De esta conclusión podemos extraer la siguiente recomendación:

Recomendación 3. Es necesario poner en marcha nuevas medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y a fomentar un mayor equilibrio en la asunción, por parte tanto de hombres como de mujeres, de las responsabilidades familiares. Se recomienda reforzar las actuaciones de concienciación y sensibilización, tanto dirigidas al sector empresarial como a la sociedad en general.

4.- Persiste la segregación horizontal en el mercado laboral y la elección de itinerarios formativos en función del sexo.

Una visión comparativa entre los sectores de ocupación, muestra que persisten los roles laborales asignados, tradicionalmente, a los hombres y mujeres en función del sexo. En el periodo 2007-2011, se incrementó el nivel de mujeres en sector servicios, pasando del 85,38% al 88,47%, y disminuyó la participación de las mujeres ocupadas en los sectores de agricultura, industria y construcción.

También se mantienen los estereotipos por razón de sexo, en cuanto a la elección de ramas formativas, aunque se ha incrementado, ligeramente, el número de mujeres matriculadas en ingenierías técnicas y arquitectura. La presencia de alumnas en las carreras técnicas fue, en el año académico 2010-2011, del 23,68%, mientras que el porcentaje de hombres matriculados en los estudios de Pedagogía fue del 18,5. Estos datos muestran que persisten patrones culturales que condicionan la elección de itinerarios formativos y que repercuten, también, en problemas como la brecha salarial de género, dado que las mujeres se concentran en los sectores y ocupaciones que, generalmente, están peor remunerados.

De esta conclusión podemos extraer la siguiente recomendación:

Recomendación 4. Dada la segregación horizontal en el ámbito laboral, y para evitar desequilibrios en la selección de itinerarios formativos que repercuten en la persistencia de la brecha salarial, es necesario continuar y reforzar actuaciones específicas, en materia de educación, intensificando la coordinación de los departamentos ministeriales implicados.

5.- Violencia de Género

Desde el 1 de enero de 2003 al 31 de diciembre de 2012, se han producido 658 víctimas mortales por violencia de género. Bajo la premisa de que una víctima es suficiente para actuar, los datos acerca de víctimas mortales por violencia de género indican que 2012 ha sido, hasta la fecha, el año con menor número de víctimas mortales, ascendiendo a 52. Desde que se recaban estos datos en 2003, existe una media anual de 65,8 mujeres asesinadas. En los años 2005 a 2008, la media ha sido de 68,25 mujeres asesinadas anualmente, mientras que, en el periodo 2009-2012, ha sido de 60,5 víctimas mortales. Se aprecia, por tanto, un descenso en la media de mujeres asesinadas por violencia de género, si bien es necesario insistir en la

prudencia en el tratamiento de estos datos y esperar a que la tendencia se confirme. En este sentido, se considera necesario seguir trabajando en promover la confianza de las mujeres que sufren violencia en el sistema institucional para así facilitar la salida del maltrato.

Recomendación 5. Reforzar las actuaciones de prevención desde las etapas iniciales de formación, considerando que la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la educación es la manera más eficaz de afirmar el rechazo entre la juventud de la violencia de género y contra las mujeres; promover la sensibilización social y participación activa en la detección temprana; mejorar la respuesta institucional dada, personalizando la atención y teniendo una consideración específica con los grupos especialmente vulnerables; reforzar la coordinación entre administraciones; y visibilizar otras formas de violencia contra la mujeres, como los matrimonios forzados, la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual y la mutilación genital femenina.

6.- Se ha producido un **ligero acercamiento hacia la participación equilibrada en los puestos públicos de responsabilidad, pero el incremento del número de mujeres en puestos de máxima responsabilidad de las empresas privadas ha sido muy pequeño.**

En la esfera del poder legislativo, tomando como referencia las legislaturas 2004-2008 y 2008-2011, la presencia de las mujeres en el Congreso de los Diputados ha sido muy similar, situándose la representación femenina en el 36%, en el momento de la constitución de la cámara en las últimas elecciones, celebradas en 2011, y alcanzando un 33% en el Senado. Estos datos, suponen, sin embargo, un incremento de 9 y 11 puntos porcentuales, respectivamente, con respecto a los de hace una década.

A finales de 2011, en la esfera del poder ejecutivo, el porcentaje de ministras era del 30,77%. El porcentaje de Presidentas en los Gobiernos autonómicos, en 2011, era del 21,05% y el de Consejeras era del 34,13%.

La participación de las mujeres en el ámbito del Poder Judicial se incrementó, durante el periodo 2006-2010, un 4,8%, alcanzándose, en 2010, el 56,65% de representación femenina, en el conjunto de la judicatura. Esta cifra no puede ocultar que los puestos de alto nivel del Poder Judicial y, en particular, los del Tribunal Supremo continuaron

estando muy masculinizados. En el caso del Tribunal Supremo, a pesar de que, entre 2008 y 2011, se ha producido un incremento porcentual de casi 4 puntos, la presencia de las mujeres seguía siendo de un 13 % en 2011.

Algunos datos demuestran que se ha experimentado cierto avance. Así, la participación de mujeres en los diversos órganos constitucionales mantuvo la tendencia al crecimiento que venía experimentado desde el periodo anterior. Entre 2008 y 2011, hay que destacar el aumento del porcentaje de mujeres en el Consejo de Estado (del 6,9% al 19,33%) y en el Consejo Económico y Social (del 13,56% al 21,31%). En el resto de órganos constitucionales, como el Consejo General del Poder Judicial, la titularidad de Defensor/a del Pueblo o la Junta Electoral Central, es cierto que se produjo en este periodo un ligero aumento de la participación femenina, aunque no fue destacable.

Por lo que se refiere al ámbito empresarial, desde 2007 a 2010, el porcentaje de mujeres que, según la EPA, desempeñaban puestos de dirección de empresas o de la Administración Pública se incrementó, pasando del 31,8% al 35,25%. Sin embargo, por lo que se refiere a la presencia de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX35, esta pasó de 8,5%, en el 2008, al 7,17%, en 2011, resultando todavía anecdótico el número de mujeres que, en empresas del IBEX35, desempeñan el cargo de Presidentas. El análisis realizado apunta a una serie de factores clave en la explicación de dichos resultados, como son la crisis económica, la mayor dedicación de las mujeres al ámbito familiar y las inercias de tipo cultural, que todavía están muy arraigadas.

De esta conclusión, podemos extraer la siguiente recomendación:

Recomendación 6. Con la finalidad de alcanzar la igualdad de oportunidades real y efectiva, e incrementar el número de mujeres en puestos de alta responsabilidad, es necesario promover actuaciones dirigidas a identificar y abordar los obstáculos que limitan la participación política, social y empresarial de las mujeres.

Los retos y líneas de actuación del PEIO 2013-2016

De acuerdo con el artículo 17 de la LOIEMH, el Plan Estratégico debe presentar dos características:

- ❖ Su ámbito competencial ha de estar referido a materias que sean competencia del Estado (recoger objetivos y actuaciones que deben ser puestas en marcha por la Administración General del Estado).
- ❖ Su carácter estratégico, que debe enmarcar las principales actuaciones en igualdad de oportunidades que se realicen en dicho periodo.

Este Plan Estratégico está configurado como un documento marco que precisa, a la luz del diagnóstico sobre la actual situación de las mujeres en nuestra sociedad, y en línea con la Estrategia Europea de igualdad de género 2010-2015, cuáles son los objetivos que debemos perseguir, los ejes estratégicos de intervención, las líneas de actuación y las medidas a través de las cuales se pretenden alcanzar dichos objetivos. En su elaboración, se han tenido en cuenta, asimismo, las recomendaciones que se derivan de la evaluación del PEIO 2008-2011 y del contenido de las distintas Proposiciones no de Ley aprobadas por la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados desde que acabara el período de vigencia del anterior PEIO. Es especialmente destacable, además, la participación, por primera vez, en la elaboración de un Plan de Igualdad, de órganos como la Comisión Interministerial, con participación de todos los Departamentos Ministeriales, y el Consejo de Participación de la Mujer; órgano colegiado de consulta y asesoramiento, creado, como el anterior, por la LOIEMH, con el fin esencial de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la actual situación socioeconómica, se considera primordial, para avanzar en el camino hacia la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres, actuar en los siguientes ámbitos: el empleo y el emprendimiento; la conciliación y la corresponsabilidad y la lucha contra la violencia de género. Por ello, los ejes del PEIO, correspondientes a estos ámbitos, serán, a su vez, desarrollados por planes o estrategias especiales diseñadas para dar respuestas integrales y específicas a los retos que plantean.

También se ha considerado fundamental prestar especial atención a las mujeres rurales, actoras clave en el desarrollo equilibrado y sostenible de nuestro territorio, así como a las que son víctimas de múltiple discriminación o las que están en riesgo de especial vulnerabilidad (inmigrantes, paradas de larga duración, discapacitadas, pertenecientes a determinados grupos étnicos, mujeres transexuales...). Por ello, en los diferentes ejes que articulan el Plan se introducen medidas dirigidas especialmente a estos colectivos.

Este Plan estratégico combina, a su vez, una doble perspectiva: por una parte, define los ejes de actuación prioritarios para los próximos años y, por otra, impulsa la transversalidad o integración del principio igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de todas las políticas sectoriales del Gobierno. Identifica “qué hacer”, en relación con las políticas específicas, y “cómo hacer”, en relación con el conjunto de las políticas públicas.

De la combinación de estos factores, se deriva la propia estructura del Plan Estratégico, en los siguientes términos:

❖ **Introducción:** Incluye una justificación de la necesidad, en el marco normativo vigente, de aprobar la presente Estrategia. Resume los principales resultados del Plan Estratégico anterior, 2008-2011, y los retos a abordar con el presente PEIO.

❖ **Ejes de actuación:** Define cinco ejes prioritarios de actuación, y dos ejes adicionales, dedicados a reflejar la estrategia dual anteriormente citada:

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

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

EJE 3. Violencia de género.

EJE 4. Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social.

EJE 5. Educación.

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

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

❖ **Instrumentos de gobernanza:** Incluye instrumentos de seguimiento y coordinación, tales como las vías de coordinación territorial, los órganos de participación, los informes de evaluación y la estructura de intervención que posibilita una adecuada ejecución del plan.

A continuación, se describe sucintamente el contenido de cada uno de los ejes de trabajo y sus correspondientes objetivos específicos.

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

La incorporación de las mujeres al mercado laboral constituye uno de los cambios de mayor trascendencia en los últimos tiempos, tanto en la estructura del propio mercado como en la organización social, política y económica. El empleo, además de estar vinculado a la productividad y a la capacidad de la población de proveerse de un ingreso y un nivel de bienestar adecuado, constituye una de las actividades sociales fundamentales para la construcción de la propia identidad y la autoestima de la persona. Es clave para lograr, de forma efectiva, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

A pesar de los esfuerzos invertidos en ello, del amplio desarrollo normativo y de los avances conseguidos, todavía son patentes las desigualdades que persisten entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Son muchos y complejos los motivos que subyacen a estas diferencias, así como las consecuencias que llevan consigo. Todo ello justifica entender este eje como prioritario, de cara al próximo periodo de programación. Y, en ese sentido, se ha recogido.

Los principales objetivos que se plantea el PEIO en este ámbito son:

1. Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.
2. Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas.
3. Combatir la brecha salarial de género.
4. Fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo.
5. Asegurar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el empleo en el sector público.
6. Favorecer la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables.
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.

El Plan Estratégico se desarrollará, en este ámbito, a través del PLAN ESPECIAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRA LA DISCRMINACIÓN SALARIAL 2014-2016.

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

Las personas y las familias han de decidir libremente cómo organizar su tiempo y como compatibilizar los distintos ámbitos de su vida. Sin embargo, tal y como reconoce el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), todavía persisten roles y estereotipos sociales que hacen que las mujeres recurran más a menudo a las medidas de conciliación. Este hecho puede tener consecuencias negativas, tanto para la posición profesional de éstas en su puesto de trabajo y para su independencia económica, como para el crecimiento equilibrado de la población. En nuestro país, el indicador coyuntural de fecundidad es de los más bajos del mundo; en el año 2011, se situó en el 1.36; muy por debajo del mínimo necesario para mantener la tasa de reposición.

Los principales objetivos que persigue el PEIO, en relación con conciliación y la corresponsabilidad, son los siguientes:

1. Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad.
2. Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
3. Promover la corresponsabilidad y el cambio en los usos del tiempo
4. Incrementar el conocimiento sobre conciliación y corresponsabilidad.

Las medidas para promover la conciliación y la corresponsabilidad constituyen una parte fundamental de las políticas de igualdad en el marco familiar, por lo que este eje recoge las líneas generales que se van a desarrollar a través del PLAN INTEGRAL DE APOYO A LA FAMILIA.

Eje 3. Violencia de género

El combate contra la violencia de género tiene que, obligadamente, ser un objetivo prioritario para el próximo periodo. En particular, a la vista de que existen colectivos especialmente vulnerables que exigen un tratamiento particularizado, dadas sus especificidades, como son las mujeres mayores, las mujeres en el medio rural, las

mujeres con discapacidad y, por supuesto, las menores de 18 años, víctimas y expuestas al fenómeno de la violencia de género.

La población juvenil y adolescente, en particular, no identifica como violencia de género comportamientos que constituyen verdaderas manifestaciones de tal fenómeno. Además, se ha detectado un repunte de comportamientos violentos y discriminatorios entre dicha población.

Por lo tanto, este PEIO plantea, como principales objetivos en este ámbito, los siguientes:

1. Propiciar el acercamiento del sistema a la víctima, incidiendo en la detección y el afloramiento de los casos de violencia de género.
2. Mejorar la respuesta institucional proporcionada por las distintas Administraciones y organismos públicos y privados, en el ámbito de sus competencias.
3. Proporcionar una respuesta específica a los grupos especialmente vulnerables a sufrir la violencia.
4. Reforzar actuaciones destinadas a eliminar otras formas de violencia contra las mujeres.

Este eje recoge los objetivos y líneas que se desarrollarán a través de la ESTRATEGIA NACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA SOBRE LAS MUJERES 2013-2016.

Eje 4. Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social

Persisten barreras en el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. Las mujeres, por distintos y complejos motivos, relacionados, en ocasiones, con estereotipos que condicionan la forma de asumir o percibir el alcance de sus responsabilidades familiares, no tienen las mismas oportunidades que los hombres para su participación política, social y económica.

A pesar de que, en los últimos años, el acceso de las mujeres a los poderes legislativo, ejecutivo y judicial ha sido importante, de los datos existentes se desprende que la igualdad de oportunidades en estos ámbitos sigue siendo un gran reto. Y si bien se han producido avances en los poderes ejecutivo y legislativo, la progresión no se ha dado de igual forma en el poder judicial.

En el ámbito económico, persisten notables retos en esta materia. A pesar de que cada día se constata más la ‘tesis económica’ de la necesidad y la rentabilidad de incorporar diversidad a los puestos de dirección por razones estrictamente de eficiencia, eficacia y gestión enfocada a los resultados, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los procesos y puestos de decisión; en especial, en los niveles más altos.

Por lo tanto, este PEIO plantea actuaciones encaminadas a fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos político, económico y social.

Finalmente, también es necesario fortalecer la capacidad y la eficiencia del movimiento asociativo de las mujeres, para incrementar la participación de las mujeres en los diferentes ámbitos de toma de decisiones.

Los objetivos específicos en este ámbito serán:

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.
2. Incrementar la participación de las mujeres en las esferas de decisión del ámbito económico.
3. Favorecer el movimiento asociativo de las mujeres.

Eje 5. Educación

En España, existe un marco normativo amplio que promociona, de forma activa, la igualdad de mujeres y hombres en la educación. La LOIEMH contempla la educación para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la integración del principio de igualdad de trato y oportunidades en la política de educación y en el ámbito de la educación superior.

Igualmente, en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la violencia de género, se contempla que el sistema educativo incluya, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificulten la plena igualdad entre hombres y mujeres.

Sin embargo, y pese a las medidas adoptadas, los datos muestran la persistencia de desigualdades en el ámbito educativo, que se manifiestan tanto en una segregación horizontal como vertical.

En consecuencia, es prioritario y son precisas las medidas encaminadas a mejorar el equilibrio entre mujeres y hombres en la elección de los itinerarios educativos y profesionales, a equilibrar la presencia de ambos sexos en el profesorado y en los puestos de dirección de los centros escolares, así como apoyar a las alumnas en situación de vulnerabilidad.

Los objetivos que plantea el PEIO en el ámbito educativo son:

1. Favorecer la realización de acciones de sensibilización y formación en la educación en la igualdad, en las familias y en los centros educativos.
2. Apoyar a las alumnas en situación de vulnerabilidad.
3. Mejorar el equilibrio por sexos en la elección de estudios y profesiones, docencia y dirección de centros educativos.

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

En el marco de otras políticas sectoriales, el eje 6 incorpora acciones que se conciben como actuaciones correctoras que persiguen eliminar las situaciones de desigualdad en ámbitos específicos no incluidos en los ejes anteriores. Se trata de ámbitos que, por su naturaleza y repercusión, también deben de estar incluidos en este plan.

En particular, los principales objetivos específicos están relacionados con la salud, el deporte, la imagen y representación social de las mujeres, y la sociedad de la información:

1. Reforzar la perspectiva de género en las políticas de salud.
2. Promover la educación en el deporte.
3. Evitar el tratamiento sexista de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación.
4. Garantizar la incorporación, en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres a la sociedad de la información.

Eje 7. Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno.

En este eje, se incluyen los instrumentos necesarios para incorporar en las políticas públicas, y en la sociedad en general, el principio de igualdad de oportunidades con carácter transversal. Todo ello se concreta en objetivos y acciones relacionadas con la

generación de conocimiento, el desarrollo y adecuación de las estadísticas, la formación y sensibilización, la contratación pública, los informes de impacto de género, la optimización del funcionamiento de los observatorios y las unidades de igualdad y la consideración de la discriminación múltiple en las políticas públicas.

El conjunto de estos siete ejes descritos conforman las principales líneas estratégicas del plan, que dará cobertura a la acción de la Administración General del Estado, en materia de igualdad de oportunidades, durante los próximos cuatro años.

Instrumentos de Gobernanza del PEIO.

En este apartado, que no tiene la categoría de eje, se detalla el desarrollo de los instrumentos y actividades que las administraciones deberán desarrollar para asegurar la aplicación y evaluación posterior del PEIO.

De manera particular, se presta atención a este último aspecto, ya que la evaluación se considera un elemento esencial y, por primera vez, se incorpora desde el principio, con carácter complementario. Así, como Anexo I, se incorpora el “*Programa de seguimiento y evaluación*”, cuya finalidad es conocer, por un lado, el grado de avance del PEIO y, por otro, su contribución a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros.

En este apartado de “Instrumentos de Gobernanza” se tienen en cuenta aspectos tales como los informes de evaluación, la coordinación institucional, los órganos de participación o la estructura de intervención que va a posibilitar la adecuada ejecución del plan.

| Objetivo estratégico: fomentar la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación | | | | | |
|---|--|---|--|--|--|
| Eje 1. Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial | Eje 2. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares | Eje 3. Violencia de género | Eje 4. Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social | Eje 5. Educación | Eje 6. Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales |
| Objetivo 1. Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo | Objetivo 1. Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad. | Objetivo 1: Promover, en el ámbito educativo 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. | Objetivo 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 | Objetivo 1. Favorecer la realización de acciones de sensibilización y formación en educación en igualdad en las familias y en los centros educativos | Objetivo 1. Reforzar la perspectiva de género en las políticas de salud |
| Objetivo 2. Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas | Objetivo 2. Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar | Objetivo 2: Mejorar la respuesta institucional dada por los poderes públicos, proporcionando planes personalizados y avanzando hacia la ventanilla única. | Objetivo 2. Incrementar la participación de las mujeres en las esferas de decisión del ámbito económico. | Objetivo 2. Apoyar a las alumnas en situación de vulnerabilidad | Objetivo 2. Promover la educación en el deporte |
| Objetivo 3. Combatir la brecha salarial de género | Objetivo 3. Promover la corresponsabilidad y el cambio en los usos del tiempo. | Objetivo 3. Proporcionar una respuesta específica a los grupos especialmente vulnerables: menores, mujeres con discapacidad, mayores, del medio rural e inmigrantes. | Objetivo 3. Favorecer el movimiento asociativo de las mujeres | Objetivo 3. Mejorar el equilibrio por sexos en la elección de estudios y profesiones, docencia y dirección de centros educativos | Objetivo 3. Evitar el tratamiento sexista de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación. |
| Objetivo 4. Fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo. | Objetivo 4. Incrementar el conocimiento sobre conciliación y corresponsabilidad | Objetivo 4. Visibilizar otras formas de violencia contra las mujeres: matrimonios forzados, trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, | | | Objetivo 4. Garantizar la incorporación, en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres a la sociedad de la información |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|---|---|---|
| | | mutilación genital y agresiones sexuales. | | | | |
| Objetivo 5. Asegurar la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público | | | | | | |
| Objetivo 6. Favorecer la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables. | | | | | | |
| Objetivo 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 | | | | | | |
| Eje 7: Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno | | | | | | |
| Objetivo 1. Favorecer la generación de conocimiento | Objetivo 2. Desarrollar y adecuar las estadísticas e investigaciones | Objetivo 3. Promover la formación y la sensibilización | Objetivo 4. Integrar el principio de igualdad en la contratación pública | Objetivo 5. Mejora de los informes de impacto de género | Objetivo 6. Optimizar el funcionamiento de los Observatorios y las Unidades de Igualdad | Objetivo 7. Tener en cuenta las posibles formas de discriminación de las que pueden ser víctimas determinados colectivos de mujeres |

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

Según datos de la EPA del IV trimestre de 2012, la tasa de actividad de las mujeres se situaba en el 53,42%, permaneciendo muy por debajo de la de los hombres (66,52%), con una diferencia de casi 14 puntos porcentuales. Esto significa que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo sigue siendo muy inferior a la de los hombres.

La evolución de la tasa de paro muestra un importante recorte de las diferencias entre mujeres (26,55%) y hombres (25,58%), de forma que, para el 2012, la tasa para ambos sexos es prácticamente la misma, mientras que hace cuatro años superaban los dos puntos de diferencia y hace 10 años la tasa femenina duplicaba a la masculina. No obstante, este acortamiento de las diferencias no es signo de una mejora de la situación de las mujeres, sino el reflejo de un deterioro significativo de la situación en el empleo para ambos sexos, que tuvo un mayor impacto en los hombres durante los primeros años de la crisis, pero que afecta también, con intensidad, directa e indirectamente, a las mujeres.

Las tasas de actividad, ocupación y paro, y en general la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, también difieren en función múltiples variables, como el nivel de educación de las mujeres, la edad, el origen racial o étnico, la concurrencia de algún tipo de discapacidad, la orientación sexual o la identidad de género, etc.

A pesar de que las mujeres han hecho un gran esfuerzo de formación (el 52,18% de las personas con estudios de 2º ciclo finalizados son mujeres) y de que ellas se gradúan con mejores calificaciones y expedientes que sus compañeros, la tasa de empleo sigue lejos de alcanzar los objetivos de la estrategia “Europa 2020”. A fecha de hoy, el hecho de que las mujeres obtienen mejores calificaciones que los hombres (tal y como constatan numerosas encuestas y estudios de organismos e instituciones como el Instituto Nacional de Estadística, en su publicación *Mujeres y Hombres en España*, el Ministerio de Educación y diversas universidades) no se traduce a la vida laboral.

Otros rasgos claros y diferenciadores entre mujeres y hombres, relacionados con el empleo y las condiciones de trabajo, se evidencian en diversos aspectos, como la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, en una mayor temporalidad en el empleo de mujeres, una mayor incidencia de contratos a tiempo parcial, etc. Así, por ejemplo, si se analiza el cuarto trimestre de 2012, el porcentaje de mujeres, sobre el

total de personas asalariadas a jornada parcial, es casi del 78,18%, un porcentaje que contrasta con el de las mujeres asalariadas a jornada completa, que suponen el 42,26%.

Al analizar lo que ocurre atendiendo al tipo de ocupación, se observa que las mujeres se concentran en un número más reducido de sectores y ocupaciones y, con frecuencia, éstas están peor pagadas y menos valoradas, hecho que, además, se acentúa debido a tradiciones y estereotipos de género. Así, llama la atención la elevada presencia de mujeres en las denominadas “categorías elementales”, constituyendo el 61,78% del total de las personas ocupadas en ella. Las mujeres son amplia mayoría entre las personas empleadas para labores de tipo administrativo, las trabajadoras de servicios y entre las que ejercen trabajos no cualificados, en general, mientras que siguen siendo clara minoría entre quienes trabajan en las Fuerzas Armadas y entre el personal cualificado de industrias manufactureras y de la construcción y en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero, donde suponen, conjuntamente, un 10,47%.

Igualmente, las mujeres acceden, en mucho menor número que los hombres, a puestos de responsabilidad, a pesar de que sus niveles educativos son, actualmente y en general, superiores; hecho que evidencia una importantísima pérdida de talento, tanto para las empresas como para la sociedad en su conjunto.

Resultan también preocupantes las injustificables diferencias o desigualdades salariales existentes entre mujeres y hombres. Esta brecha salarial de género, que según datos de la Encuesta de Estructura Salarial que publica el INE, en el 2010 se situó en un 15,3% como el promedio de la diferencia entre los ingresos brutos en términos de hora trabajada de hombres y mujeres.

Estas diferencias salariales, en ocasiones, pueden, además, encubrir discriminaciones salariales por razón de sexo, en sentido estricto, cuando mujeres y hombres perciben remuneraciones distintas por la realización de trabajos iguales o de igual valor.

Las variables que influyen y determinan la brecha son muy numerosas y complejas y reflejan tanto la discriminación por razón de sexo, propiamente dicha, como las desigualdades vinculadas a la educación y al mercado de trabajo; de ahí, la complejidad de este fenómeno y de su resolución. Esta desigualdad salarial no solo afecta al periodo en que las mujeres están activas, sino que se prolonga a lo largo de su vida, porque también tiene repercusiones negativas en sus niveles de protección

social, debido a que una menor cotización conlleva una menor cuantía de las prestaciones sociales.

Por otro lado, el papel de las mujeres como empresarias y emprendedoras es también esencial en el análisis de la igualdad de oportunidades en el empleo. Así, según datos de la Encuesta de Población Activa del IV Trimestre de 2012, la opción de ser empresaria sin personal asalariado o trabajadora autónoma (8,8%) o empleadora (3,4%) es elegida por una minoría y, aunque el número de empresarios con o sin personal asalariado o autónomos en relación con el total de hombres ocupados, no sea muy elevado, prácticamente dobla al de mujeres. Esto evidencia que todavía existe un largo camino para que las mujeres logren emprender en la misma medida que lo hacen los hombres.

Estas desigualdades ponen de manifiesto la necesidad de seguir actuando en el ámbito del empleo para hacer frente a numerosos retos, como incrementar las tasas de actividad y empleo de mujeres; combatir la brecha salarial de género; promover el emprendimiento femenino; reducir la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo; impulsar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión y administración de las empresas, en las organizaciones sindicales y empresariales, así como en el sector público; reforzar la igualdad en la formación y capacitación para el empleo; y prestar especial atención a las mujeres objeto de discriminación múltiple, entre otros.

Dada la trascendencia de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso y permanencia en el empleo y de prevenir y corregir la brecha salarial de género, este eje se desarrollará a través de un **PLAN ESPECIAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRA LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL 2014-2016**.

Este plan contemplará objetivos operativos y medidas para su consecución; a continuación, se recogen algunos de los principales objetivos operativos del Plan especial y se extractan las actuaciones que se desarrollarán para conseguirlos:

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

Este objetivo persigue integrar la igualdad de oportunidades en el diseño, implantación y evaluación de las políticas públicas de acceso al empleo y de reactivación económica; para ello se plantea la siguiente línea de actuación:

❖ **Reforzar la inclusión del principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación en las políticas de acceso al empleo.**

Para prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, se hace necesario realizar actuaciones que faciliten la inclusión e integración transversal de la igualdad de oportunidades en el diseño, implantación y evaluación de las políticas públicas de empleo y de reactivación económica. Así mismo, en este punto, es relevante incorporar medidas para garantizar la igualdad en el acceso y la participación equilibrada en los programas de empleo y formación para el empleo.

A efectos de su consecución, es preciso desarrollar medidas y actuaciones específicas, que se llevarán a cabo por los departamentos responsables, de manera coordinada. Entre otras, las siguientes:

1. *Medidas para la integración transversal de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo.*
2. *Acciones de refuerzo de las políticas activas de empleo en ámbitos donde las tasas de empleo femenino sean especialmente bajas.*
3. *Medidas para fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la formación para el empleo, en las prácticas laborales en empresas y en la colocación en sus plantillas y servicios.*
4. *Análisis, estudio y desagregación de los datos por sexo, para favorecer la visibilización de la situación sociolaboral de las mujeres en España, y de su participación en los programas de políticas activas de empleo.*
5. *Actuaciones en línea con el Plan de Acción para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Sociedad de la Información para contribuir a la reducción de la brecha tecnológica y digital.*

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

Las empresas son las principales actoras en la aplicación de las políticas de igualdad en el ámbito laboral. Desde las administraciones, se debe facilitar no solo el cumplimiento de sus obligaciones, sino también la puesta en valor de la igualdad, como elemento clave del cambio en su modelo organizativo y como factor de desarrollo y de crecimiento económico.

Para la consecución de este objetivo, la principal línea de actuación está dirigida al ámbito de la empresa, al fomento de la negociación colectiva como instrumento eficaz

en la promoción de la igualdad, y a la formación de todas las personas que participan en las relaciones laborales.

Esta línea de trabajo implica:

❖ ***Implantar medidas a favor de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito empresarial***

Estas medidas serán, entre otras, las siguientes:

6. *Apoyo a la elaboración de planes de igualdad y promoción del distintivo “igualdad en la empresa”.*
7. *Fomento de la negociación colectiva, como instrumento eficaz en la consecución de la igualdad, así como la promoción de una participación equilibrada de mujeres y hombres en las partes que intervienen en la negociación colectiva.*
8. *Impulso de las actuaciones formativas y de sensibilización específica de todas aquellas personas que participan de forma activa en las relaciones laborales.*
9. *Refuerzo de la colaboración entre la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las CCAA, para facilitar y asegurar la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa aplicable.*
10. *Seguimiento y análisis del cumplimiento del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y resto de disposiciones legales vigentes en la materia.*

1.3. Combatir la brecha salarial de género

Para dar cumplimiento a este objetivo se impulsará el desarrollo de la siguiente línea de actuación:

❖ ***Incrementar el conocimiento de la brecha salarial de género, favorecer la igualdad salarial entre mujeres y hombres y sensibilizar sobre el fenómeno.***

Esta línea de actuación se desarrollará a través de la puesta en marcha de las siguientes medidas:

11. *Mejora de la investigación sobre las causas de la brecha salarial de género y su medición, incluida la creación de un Indicador Sintético.*

12. *Análisis y evaluación del estado de la negociación colectiva, en materia de cláusulas retributivas y de clasificación profesional.*
13. *Elaboración y difusión de herramientas informáticas de autodiagnóstico de brecha salarial de género que permitan a las empresas detectar y corregir las desigualdades salariales.*
14. *Información y sensibilización sobre la discriminación salarial, dirigidas a la sociedad en su conjunto.*
15. *Mejora de la normativa vigente y potenciación de la vigilancia de su cumplimiento.*
16. *Asesoramiento especializado a las mujeres víctimas de discriminación retributiva y divulgación de sus derechos.*
17. *Creación de un grupo especializado, con participación de los agentes sociales, con el objetivo, entre otros, de impulsar medidas para combatir la discriminación salarial.*

1.4. Fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo.

Este objetivo persigue fomentar tanto el emprendimiento femenino como el autoempleo de mujeres. La principal línea de actuación será:

❖ Fomentar la incorporación de las mujeres al tejido empresarial nacional.

Su fortalecimiento, visibilización y su proyección internacional son elementos clave para incrementar la tasa de actividad de las mujeres y crear empleo. El desarrollo de esta línea de actuación se concretará mediante el desarrollo y aplicación de las medidas específicas de apoyo a las emprendedoras en las distintas fases de su proyecto, incluyendo propuestas con condiciones ventajosas para facilidades para acceder a programas de microfinanciación.

Entre estas medidas, cabe mencionar las siguientes:

18. *Desarrollo de programas y acciones formativas específicas para mujeres emprendedoras, así como acciones de información, asesoramiento y acompañamiento de las mismas, prestando especial atención a sectores innovadores emergentes.*
19. *Apoyo e Impulso de actuaciones destinadas a facilitar la creación, mantenimiento y crecimiento de las empresas de mujeres, así como al fomento de la internacionalización.*

20. *Facilitar el acceso a líneas de financiación y microfinanciación para la puesta en marcha y consolidación de actividades empresariales de mujeres, especialmente en sectores emergentes, innovadores y vinculados con las tecnologías; así como en el ámbito rural.*
21. *Fomento del espíritu emprendedor en la juventud, así como desarrollo de instrumentos que les animen y ayuden a proyectar y desarrollar sus iniciativas emprendedoras.*
22. *Fomento del emprendimiento de las mujeres en el ámbito rural, así como el tejido asociativo, las asociaciones y las redes de emprendedoras y empresarias rurales, como un mecanismo clave de dinamización económica del ámbito rural.*
23. *Apoyo a la consolidación de la empresa familiar rural, contemplando la singularidad de sus necesidades y la proyección de sus productos.*
24. *Fomento y apoyo a la creación y mantenimiento de redes de mujeres emprendedoras, que sirvan de apoyo a sus iniciativas empresariales y fomenten el intercambio de experiencias*

1.5. Asegurar la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público

Alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo público no solo implica cumplir con un mandato legal, sino que debe servir de referente y motor de cambio para conseguir dicha igualdad en el sector privado.

Para ello, la principal línea de actuación, implicará:

❖ *Implantar medidas a favor de la igualdad de oportunidades en el sector público*

Entre otras, se desarrollarán las siguientes medidas:

25. *Evaluación del I Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos y elaborar y aprobar un nuevo Plan.*
26. *Desarrollo y aplicación de la disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de implantación de medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.*

1.6. Favorecer la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables.

Las mujeres en las que concurren otros factores adicionales que potencian la ausencia de igualdad efectiva (mujeres con discapacidad, víctimas de violencia de género, inmigrantes, mujeres de etnia gitana, mujeres con problemas de adicción a las drogas, mujeres mayores, mujeres paradas sin titulación, etc.) tienen mayores dificultades para el acceso y permanencia en el mercado laboral y un mayor riesgo de pobreza y exclusión social.

La principal línea de acción en este ámbito supondrá:

❖ Apoyar a la inserción laboral de las mujeres en riesgo o situación de exclusión social.

Para ello, se prevé el desarrollo de medidas y programas que tengan en cuenta las especiales dificultades de estas mujeres, que incorporen, al menos, lo siguiente:

- 27. Diseño y puesta en marcha de programas para mejorar la empleabilidad, el acceso y la permanencia en el empleo o autoempleo de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables, que incluyan itinerarios personalizados y medidas de acompañamiento.*
- 28. Medidas de coordinación de todas las personas y actores implicados a todos los niveles, incluida una estrecha colaboración con entidades del Tercer Sector.*
- 29. Actuaciones específicas para facilitar la Inserción Sociolaboral de Mujeres Víctimas de Violencia de Género.*

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 receptor de rentas.

Los sistemas fiscales y de prestaciones sociales pueden incidir en el mayor o menor desarrollo de la actividad laboral de las mujeres y de sus perspectivas profesionales, así como en el nivel de rentas y prestaciones a lo largo de su vida. Por ello, es necesario:

❖ ***Analizar la incidencia de los sistemas fiscales y de algunas prestaciones públicas.***

En este sentido, el Plan especial para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y contra la discriminación salarial incluirá, entre otras, las siguientes medidas:

- 30. Análisis de los sistemas fiscales y de prestaciones públicas para valorar su incidencia en el mayor o menor desarrollo de la actividad laboral de las mujeres y de sus perspectivas profesionales, así como en el nivel de rentas y prestaciones a lo largo de toda la vida de las mujeres.*
- 31. Analizar la aplicación de la normativa vigente en materia de Seguridad Social*
- 32. Analizar y avanzar en un régimen singularizado en materia fiscal y de seguridad social para las mujeres rurales que conlleve la prolongación de los períodos de bonificación y la simplificación y facilitación en los procesos de incorporación al régimen de la Seguridad Social*

Ficha de síntesis del Eje 1:

TABLA DE OBJETIVOS Y AGENTES

Eje 1: “IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL Y LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL”

| Objetivos | Agentes responsables |
|--|---|
| <p>1.1. Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Empleo y Seguridad Social <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección General de Empleo ✓ Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) • Ministerio de Educación, Cultura y Deporte • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad |
| <p>1.2. Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Industria, Energía y Turismo <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección General de Industria y de la PYME • Ministerio de Empleo y Seguridad Social <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección General de Empleo ✓ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ✓ Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección General para la Igualdad de Oportunidades – Instituto de la Mujer |

| | |
|--|---|
| <p>1.3. Combatir la brecha salarial de género</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección General para la Igualdad de Oportunidades – Instituto de la Mujer • Ministerio de Empleo y Seguridad Social <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección General de Empleo ✓ Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. • Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. • Ministerio de Economía y Competitividad <ul style="list-style-type: none"> ✓ Instituto Nacional de Estadística |
| <p>1.4. Fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Industria, Energía y Turismo: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección General de Industria y de la PYME • Ministerio de Empleo y Seguridad Social <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas ✓ Servicio Público de Empleo Estatal, SEPE • Ministerio de Economía y Competitividad <ul style="list-style-type: none"> ✓ Instituto Español de Comercio Exterior (ICEX) ✓ Instituto de Crédito Oficial (ICO) • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> ✓ Instituto de la Juventud |
| <p>1.5. Asegurar la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad • Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas |

| | |
|--|---|
| | |
| <p>1.6. Favorecer la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Empleo y Seguridad Social <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección General de Empleo ✓ Dirección General de Migraciones ✓ Servicio Público de Empleo Estatal, SEPE. • Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medioambiente. • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección General para la Igualdad de Oportunidades – Instituto de la Mujer ✓ Dirección General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad, ✓ Delegación del Gobierno para la Violencia de Género ✓ Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas |
| <p>1.7. Analizar 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 renta.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Empleo y Seguridad Social <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección General de Empleo ✓ Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social • Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas <ul style="list-style-type: none"> ✓ Instituto de Estudios Fiscales • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección General para la Igualdad de Oportunidades – Instituto de la Mujer |

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

Una de las causas que explican la menor participación laboral de las mujeres respecto a la de los hombres está asociada a una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, dado que en ellas siguen recayendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado. Hechos que se pueden ver acentuados por dificultades para acceder, en ocasiones, a servicios de atención a menores y otras personas dependientes, y que influye en la decisión sobre la elección de la trayectoria profesional, en un mayor uso de los contratos a tiempo parcial y en interrupciones más frecuentes de la carrera profesional.

Por ello, a la hora de abordar la “conciliación” es preciso referirse, también, a la “corresponsabilidad”, es decir, al equilibrio en el reparto entre mujeres y hombres de las responsabilidades domésticas y de cuidado. La falta de corresponsabilidad es uno de los factores que más influye en el mantenimiento de importantes desigualdades en los ámbitos laboral, político y social.

Las encuestas de “Uso del tiempo” demuestran cómo hombres y mujeres hacen un reparto muy diferente del mismo. Así, en la última realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en 2010, vemos cómo las mujeres dedican, diariamente, a tareas vinculadas con el hogar y la familia una media de 4 horas y 7 minutos, mientras que los hombres destinan 1 hora y 54 minutos. Las mujeres disponen, por el contrario, de casi una hora menos de tiempo libre al día que los hombres.

Según datos de la Seguridad Social, por otra parte, en 2011, casi un 94% de las personas que solicitaron una excedencia para cuidado de hijas o hijos y más de un 85% de las que lo hicieron para atender a personas dependientes fueron mujeres. Del mismo modo, según la EPA, en ese mismo año 2011, las mujeres representaban un 76% del total de personas ocupadas a tiempo parcial.

En relación con los permisos de maternidad y paternidad, han tenido una buena acogida por parte de la sociedad. En 2012, se concedieron 298.732 permisos del primer tipo y 245.867 del segundo.

Por todo ello, el presente eje está orientado a fomentar la implantación de medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de hombres y mujeres y a reducir

las diferencias en el uso del tiempo y el reparto de tareas domésticas y familiares, disminuyendo las desigualdades entre mujeres y hombres existentes en este sentido.

Dada la importancia estratégica de este eje, y de que las medidas de conciliación y corresponsabilidad son esenciales en las políticas familiares, se va a desarrollar a través de la puesta en marcha del **PLAN INTEGRAL DE APOYO A LA FAMILIA, tomando en cuenta**, así mismo, las conclusiones del grupo de trabajo del Congreso, que da cumplimiento a la disposición adicional decimoséptima de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, sobre racionalización de horarios .

A continuación, se recogen las principales líneas de actuación con sus objetivos específicos, sin menoscabo de que la planificación posterior en función de los resultados de las actuaciones indicadas en el párrafo anterior, determine nuevas actuaciones.

2 1. Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Este objetivo persigue incrementar la sensibilización de las administraciones públicas, el empresariado y la ciudadanía sobre los beneficios de facilitar la conciliación y fomentar el equilibrio en la asunción de responsabilidades familiares y de facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Este objetivo se desarrollará a través de las siguientes líneas de actuación:

❖ Realizar campañas institucionales de sensibilización

Orientadas a la sensibilización y dirigidas tanto al empresariado como a la ciudadanía.

Más concretamente, se llevará a cabo:

- 33. Desarrollo de acciones de sensibilización sobre los beneficios de las medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para hombres y mujeres.*
- 34. Desarrollo de acciones de información y formación que promuevan valores en la gestión empresarial basados en la igualdad y la corresponsabilidad.*
- 35. Realización de campañas de sensibilización dirigidas a facilitar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y en el cuidado de hijos e hijas y*

personas mayores y/o dependientes, que favorezcan la libertad de elección en la gestión de estas responsabilidades.

36. *Potenciación, desde los servicios sanitarios, de la implicación de los hombres en tareas de cuidado y desarrollo del vínculo afectivo y el apego a través de una mayor participación en la educación para la maternidad/paternidad y la crianza.*

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

Con objeto de implantar medidas específicas para fomentar la conciliación y, por tanto, facilitar la participación de la mujer en el mercado de trabajo, se fijan las siguientes líneas de actuación, con sus correspondientes medidas específicas:

❖ Promover el desarrollo de servicios para la atención y educación de niñas y niños y personas en situación de dependencia.

37. Análisis de la posibilidad de introducir en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas una deducción por la atención de menores de 3 años (primer ciclo de Educación Infantil) en un centro privado o de las aportaciones como copago en centro público o privado cofinanciado con fondos públicos.
38. *Incorporación al Acuerdo de Asociación de España, en el marco de la política de cohesión 2014-2020, de una línea de actuación relacionada con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que refuerce especialmente la creación y mantenimiento de servicios de atención y educación para menores de tres años.*
39. Promoción de los servicios destinados a la atención y educación a menores de 3 años y servicios complementarios para atención a menores para cubrir necesidades de conciliación, más allá de los horarios escolares, financiando estos servicios con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
40. Aplicación al Régimen Especial de la Seguridad Social para empleados del hogar, de las mismas bonificaciones previstas para el régimen general, en los casos de contratos de interinidad, para sustitución de trabajadoras en los casos de maternidad, adopción y acogimiento.
41. Priorizar la utilización de servicios de atención a la dependencia, frente a las prestaciones económicas, previstas en la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

❖ **Fomentar políticas de conciliación en la empresa y en la Administración Pública.**

Esta línea de actuación va dirigida a las empresas públicas y privadas y a la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, e incluirá, entre otras, las siguientes medidas:

- 42. Identificación y evaluación de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de las empresas que han obtenido el distintivo “Igualdad en la Empresa”, así como difusión de resultados y propuesta de mejora en el marco de la red de empresas con el distintivo.*
- 43. Promoción de un acuerdo para la mejora de las medidas de conciliación en el marco de los planes de igualdad en el sector público empresarial del Estado.*
- 44. Estímulos para el incremento del número de empresas que desarrollan medidas de conciliación y corresponsabilidad, mediante la financiación de ayudas a la implantación de planes de igualdad en pequeñas y medianas empresas.*
- 45. Introducción, en las bases reguladoras de subvenciones a ONG, de la existencia de planes de igualdad que contemplen medidas para fomentar la conciliación y la corresponsabilidad, como criterio objetivo de valoración de las entidades solicitantes.*
- 46. Promoción de programas de inserción sociolaboral que faciliten la reincorporación al trabajo de las mujeres, tras un periodo de inactividad por cuidado de familia.*
- 47. Colaboración con las Escuelas de Negocios y con el INAP para la incorporación o la mejora del tratamiento de la conciliación y la corresponsabilidad en sus planes de formación de personas directivas.*
- 48. Aprobación del Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, siendo uno de sus ejes la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

❖ **Promover el desarrollo de los permisos parentales atendiendo al principio de igualdad entre mujeres y hombres.**

Se pondrán en marcha, entre otras, las siguientes medidas:

49. Análisis de las alternativas de regulación del permiso de paternidad con el fin de facilitar y promover el equilibrio en el reparto de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.
50. Entrada en vigor, tan pronto como sea posible, de la ampliación de la duración del permiso de paternidad en los términos previstos en la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, con la excepción de que el permiso será obligatorio.
51. Ampliación a los supuestos de acogida familiar simple del derecho a la reducción de jornada por la persona trabajadora, en el caso de menores afectados por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, hasta el cese del acogimiento por resolución administrativa o judicial. En consecuencia, se considerará también una situación protegida a los efectos de la prestación económica de la seguridad social.

❖ ***Establecer marcos de colaboración para la implantación de medidas de conciliación de la vida familiar y personal***

Esta línea de actuación está dirigida a la ciudadanía en general; no obstante, se articula a través de las administraciones autonómicas y locales y las empresas.

Se pondrán en marcha, entre otras, las siguientes medidas:

52. *Cooperación con la administración autonómica y local para fomentar la conciliación, atendiendo especialmente las necesidades derivadas del ámbito rural.*
53. *Análisis de las buenas prácticas desarrolladas por otros países, e implantación, cuando sean aplicables a la realidad de nuestro país.*

2.3. Promover la corresponsabilidad y cambio en los usos del tiempo.

Con este objetivo se plantea la siguiente línea de actuación, con sus correspondientes medidas específicas:

❖ ***Promover la corresponsabilidad y el cambio cultural en los usos del tiempo y en la mejora de su gestión***

54. Realización de un Pacto social y político entre todos los actores públicos, económicos y sociales, como el promovido por la Asociación para la

- Racionalización de horarios Españoles, sobre la distribución, usos y reparto del tiempo de trabajo y los horarios de servicios públicos y privados que inciden en la conciliación y corresponsabilidad.
55. Apoyo a la difusión pública de casos ejemplares de organizaciones, empresas, cargos políticos, económicos y sociales que hacen un uso racional, armónico y corresponsable del tiempo.
 56. Identificación y difusión de buenas prácticas de planificación urbanística y movilidad urbana y rural, que tengan una incidencia favorable para facilitar la conciliación y la corresponsabilidad y la autonomía de las personas.
 57. Reforzar, en el marco de los programas de educación para la igualdad de oportunidades promovidos por las autoridades educativas y de igualdad del Gobierno de la Nación, las acciones para promover un reparto mas equilibrado de los usos del tiempo y la corresponsabilidad
 58. Desarrollo de proyectos destinados a garantizar la igualdad en el ámbito educativo, dentro del “Programa de Igualdad de género y conciliación de la vida laboral y familiar”, cofinanciado por el Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo (EEE).
 59. Promoción de actuaciones dirigidas a la difusión, sensibilización y promoción de la parentalidad positiva y de programas de apoyo a la crianza de las hijas e hijos orientados a fortalecer la capacidad y la responsabilidad familiar y comunitaria, facilitando a las personas para que ejercen responsabilidades parentales, pautas de crianza positivas de los niños, niñas y adolescentes a su cargo, atendiendo a su interés superior, en un entorno no violento.

2.4. Incrementar el conocimiento sobre conciliación y corresponsabilidad

Es preciso reforzar el conocimiento sobre la situación actual y las previsiones de futuro, de cara a articular las respuestas necesarias. Para ello es preciso:

❖ Diagnosticar las necesidades existentes

Esta línea de actuación se dirige a mejorar el conocimiento de las dificultades que causan los diferentes usos del tiempo de mujeres y hombres y su diferente implicación en el cuidado de menores y otras personas dependientes.

Para ello, se pondrá en marcha, al menos, la siguiente medida:

60. *Realización de un estudio sobre cuál es la situación y las necesidades existentes en relación a los usos del tiempo, los horarios, las guarderías y los otros servicios de cuidado que tenga en cuenta, entre otras, las singularidades de las necesidades infraestructurales y organizativas derivados de aplicar el principio de conciliación a diferentes medios territoriales, sean éstos rurales o urbanos.*

Tabla resumen del contenido del Eje 2:

| TABLA DE OBJETIVOS Y AGENTES | |
|--|---|
| Eje 2 “CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR Y CORRESPONSABILIDAD EN LA ASUCIÓN DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES” | |
| Objetivos | Agentes responsables |
| 2.1. Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad | <ul style="list-style-type: none"> ● Ministerio de Empleo y Seguridad Social: ● Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección General para la Igualdad de Oportunidades - Instituto de la Mujer ● Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección General de la Función Pública ● Ministerio de Educación, Cultura y Deporte |
| 2.2. Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar | <ul style="list-style-type: none"> ● Ministerio de Empleo y Seguridad Social: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección General de Empleo ✓ Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social ● Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> ✓ IMSERSO Dirección General para la Igualdad de Oportunidades – Instituto de la Mujer ● Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección General de Presupuestos ✓ Dirección General de Costes de |

| | |
|---|--|
| | <p>Personal y Pensiones Públicas</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección General de la Función Pública ✓ Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP) • Resto de Departamentos Ministeriales |
| <p>2.3. Promover la corresponsabilidad y el cambio en los usos del tiempo</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección General para la Igualdad de Oportunidades Instituto de la Mujer. ✓ DG de Servicios para la Familia e Infancia • Ministerio de Empleo y Seguridad Social • Ministerio de Educación, Cultura y Deporte • Ministerio de Fomento • Resto de Departamentos Ministeriales |
| <p>2.4. Incrementar el conocimiento sobre conciliación y corresponsabilidad</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <p>Dirección General para la Igualdad de Oportunidades – Instituto de la Mujer</p> • Ministerio de Economía y Competitividad <ul style="list-style-type: none"> ✓ Instituto Nacional de Estadística • Ministerio de la Presidencia <ul style="list-style-type: none"> ✓ Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) |

Eje 3 Violencia de género

Tras ocho años desde la aprobación por unanimidad de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y reconociendo el avance que se ha producido, existen datos fácticos que obligan a seguir actuando desde una perspectiva integral y sistemática.

El presente eje se dirige a la prevención, asistencia y protección de las víctimas de este tipo de violencia, centrándose en la búsqueda de una respuesta eficaz mediante la coordinación de agentes y la personalización de la atención, para mitigar esta lacra.

Según datos de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género:

- En los últimos cuatro años, ha habido una media de 60,5 mujeres víctimas mortales de violencia de género al año.
- De acuerdo con la Macroencuesta de Violencia de Género 2011, aunque la inmensa mayoría de las mujeres saben a dónde deberían dirigirse para interponer una denuncia (82,6%), sólo una cuarta parte de las mujeres que se sienten maltratadas lo han hecho (27,4 %).
- En el total de víctimas mortales, el 73,4% no habían denunciado a sus agresores.
- Sólo el 19,2% de las 52 víctimas mortales que se han producido en 2012 había denunciado la situación que sufría (10 mujeres).
- En 2012, el 73,5% de las víctimas mortales convivía con su agresor.
- Más del 70% de las mujeres que refieren estar sufriendo o han sufrido violencia de género tienen hijos e hijas menores que viven expuestos a esta situación y que, por tanto, también son víctimas de la misma.
- El 61,7 % de las mujeres que estaban sufriendo actualmente maltrato afirmaron que aquéllos lo padecieron.

Sigue siendo necesario visibilizar los casos que todavía permanecen ocultos y actuar específicamente sobre aquellas mujeres que han accedido a los canales de asistencia y protección.

La Delegación del Gobierno para la violencia de género impulsará la **ESTRATEGIA NACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA SOBRE LAS MUJERES (2013-2016)**.

La Estrategia Nacional será el instrumento vertebrador de las actuaciones que, de acuerdo con el ámbito competencial propio de las Administraciones Territoriales, Organismos y entes públicos, y la acción de la sociedad civil, se lleven a cabo con el fin de promover una sociedad libre de violencia de género y respetuosa con los derechos humanos. Por ello, la Estrategia contribuirá a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que no es posible, en tanto se perpetúe el ejercicio de distintas formas de violencia contra la mujer por el mero hecho de serlo.

A este respecto, la Estrategia Nacional es un instrumento elaborado bajo el principio de participación, implicando, efectivamente, en su elaboración, a los distintos organismos públicos, la sociedad civil, profesionales y entidades representativas de distintos colectivos, y compartiendo con todos los agentes implicados, los objetivos establecidos y las medidas para su consecución.

A continuación, se detallan los principales objetivos y líneas de actuación que serán desarrollados en esta materia:

3.1. Promover, en el ámbito educativo 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.

Tiene por objeto concienciar a la ciudadanía para contribuir a lograr una sociedad libre de esta forma de violencia. Por tanto, se hace hincapié en la prevención primaria, para reducir la probabilidad de aparición de un problema en la población, corrigiendo factores de riesgo y reforzando las habilidades personales para afrontarlo.

❖ ***Reforzar la prevención y detección de los casos de violencia de género***

Las medidas propuestas son de dos tipos:

61. *Medidas destinadas a reforzar la prevención: promover, entre jóvenes en edad escolar, formación en igualdad y respeto a los derechos fundamentales en todas las etapas educativas. Realizar actuaciones de visibilización del problema, de sensibilización, de formación de agentes implicados en la erradicación de la violencia de género y formación en igualdad y respeto a los derechos fundamentales en todas las etapas educativas.*
62. *Medidas para mejorar la detección, anticipando la identificación de las primeras señales, la detección de supuestos concretos y mejorando la respuesta institucional, tanto ante los casos ya conocidos como ante los posibles casos ocultos, pasando de una actuación reactiva a una actuación proactiva, por parte de cualquier agente implicado.*

3.2. Mejorar la respuesta institucional dada por los poderes públicos, proporcionando planes personalizados y avanzando hacia la ventanilla única.

Dentro de este objetivo, se establecen una serie de medidas orientadas a lograr la máxima individualización y personalización de la respuesta, evitar la revictimización y maximizar la eficacia de los recursos existentes mediante un trabajo en red, permitiendo el ejercicio efectivo de sus derechos por parte de las mujeres. Es decir, reforzar la prevención secundaria, dirigida a reducir la prevalencia, asegurando una identificación precoz del problema y procurando una intervención rápida y eficaz,

❖ Personalizar la atención a las víctimas

Esta línea de actuación se articula en tres medidas específicas:

63. *Mejorar la respuesta de la Administración de Justicia y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, garantizando la máxima protección y la debida reparación del daño causado.*
64. *Asegurar un mínimo de presencia femenina entre las dotaciones de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad en las unidades situadas en el ámbito rural.*
65. *Mejorar la respuesta asistencial dirigida a las mujeres que sufren violencia, reforzando la atención personalizada y la actuación en red de los distintos recursos públicos dispuestos para la atención integral y recuperación de las mujeres.*

3.3. Proporcionar una respuesta específica a los grupos especialmente vulnerables: menores, mujeres con discapacidad, mayores, del medio rural e inmigrantes.

Con el fin de lograr más eficacia y más personalización en la atención a las víctimas, y en respuesta a los planteamientos internacionales, se recogen medidas para atender a todas las víctimas.

La principal línea de actuación consiste en:

❖ Reducir la incidencia de la violencia en los grupos especialmente vulnerables

Cada uno de estos grupos constituye un objetivo específico, dentro del objetivo general de atender a los grupos especialmente vulnerables: los menores, las mujeres con discapacidad, las mujeres del medio rural, las mujeres mayores de 65 años y las mujeres inmigrantes.

En este sentido, se desarrollarán:

- 66. Medidas para atender a los hijos e hijas de las mujeres que sufren violencia; a las mujeres con discapacidad; a las mujeres del medio rural; a las mayores de 65 años; y a las mujeres inmigrantes, en colaboración con las administraciones competentes.*
- 67. Avanzar en la coordinación y el efectivo trabajo en red entre recursos estatales y recursos autonómicos que mejore la respuesta profesional de los agentes implicados en la asistencia y protección de las mujeres víctimas de violencia de género.*

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.

Los matrimonios forzados, la mutilación genital femenina, la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, el acoso o las agresiones sexuales requieren que, progresivamente, se vaya realizando un acercamiento a todas estas formas de

violencia, desde el ámbito del conocimiento y la sensibilización social y profesional frente a ellas.

Las líneas de actuación que vertebrarán el cumplimiento de este objetivo será:

❖ **Visibilizar las formas de violencia contra la mujer**

Para ello, se adoptarán:

68. Medidas orientadas a conocer y hacer visibles estas formas de violencia, sensibilizando a la población y a los profesionales sobre su existencia y sobre la necesidad de actuar contra ellas.

❖ **Articular medidas para combatir la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual**

Tabla de síntesis del Eje 3:

| TABLA DE OBJETIVOS Y AGENTES | |
|---|--|
| Eje 3 "VIOLENCIA DE GÉNERO" | |
| Objetivos | Agentes responsables |
| 3.1. Promover, en el ámbito educativo 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 | <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> ✓ Delegación del Gobierno para la Violencia de Género ✓ D.G. Salud Pública, Calidad e Innovación ✓ D.G. de Ordenación Profesional • Ministerio de Educación, Cultura y Deporte |
| 3.2. Mejorar la respuesta institucional <i>dada por los poderes públicos, proporcionando planes personalizados y avanzando hacia la ventanilla única.</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> ✓ Delegación del Gobierno para la Violencia de Género • Ministerio del Interior • Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente * • Ministerio de Justicia • Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas |
| 3.3. Proporcionar una respuesta específica a los grupos especialmente vulnerables: menores, mujeres con discapacidad, mayores, del medio rural e inmigrantes. | <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> ✓ Delegación del Gobierno para la Violencia de Género ✓ D.G. Salud Pública, Calidad e Innovación • Ministerio del Interior • Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente * • Ministerio de Justicia |

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.

- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
 - ✓ Delegación del Gobierno para la Violencia de Género
 - ✓ D.G. Salud Pública, Calidad e Innovación
- Ministerio del Interior
- Ministerio de Justicia

Eje 4 Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social

En los últimos años, el acceso de las mujeres a los poderes legislativos y ejecutivo ha sido importante, y son ámbitos en los que seguir avanzando...En la presente legislatura, el 36% de los escaños del Congreso de los Diputados están ocupados por mujeres (casi 9 puntos porcentuales más que hace 10 años), mientras que, en el Senado, el 33,3% actual es más de 11 puntos superior al de hace una década. En cuanto al Gobierno, cuenta con un 30,77% de mujeres.

En los órganos más altos del poder judicial, y a pesar de la masiva presencia de las mujeres desde el alumnado en las facultades de Derecho hasta el ejercicio profesional, sigue habiendo notables desequilibrios: así, entre los miembros del Tribunal Supremo, según los datos de 2011 incluidos en el Informe de Impacto de género a los Presupuestos 2013 del Consejo General del Poder Judicial, las mujeres sólo suponen el 13 %, mientras que, en el Tribunal Constitucional, y según los datos del Fichero de Altos Cargos de 2012, alcanzan el 18,8%.

Al margen de los tres poderes tradicionales, hay otros ámbitos de ejercicio de responsabilidad donde la presencia de las mujeres es claramente deficitaria. Entre los altos cargos de la Administración General del Estado, en 2012 y según los datos de "Mujeres en Cifras", las mujeres suponen poco más del 30%, mientras que, en lo que podemos denominar "poder cultural", las diferencias son aún mayores, como lo demuestra los datos de 2012, al reflejar que tan sólo el 8,6% de los académicos y académicas numerarios, en las Reales Academias, sean mujeres. La situación se repite en el ámbito universitario; en el curso 2010-2011, el número de profesoras en las Universidades españolas alcanzaba el 39,14%, porcentaje que se reduce al 18% en el caso de las cátedras universitarias de las Universidades Públicas. Por lo que hace referencia a la investigación, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas, ya que apenas alcanzan el 39% del total de personas empleadas en I+D.

Por otra parte, la LOIEMH, en su artículo 75, incluye una previsión para que "las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada, por su volumen de negocio, debían procurar incluir en su Consejo de Administración un número de mujeres que permitiera alcanzar una presencia equilibrada en el plazo de ocho años". Resulta extremadamente complicado evaluar el cumplimiento de este

artículo, debido al elevado número de empresas de estas características. Por ello, tomaremos como referencia el número de mujeres que forman parte de los Consejos de Administración de las empresas cotizadas, que, en el año 2011, suponía en torno al 10%. En relación con la presencia de mujeres en comités de dirección, la EPA (cuarto trimestre de 2012) refleja cómo el porcentaje de mujeres ocupadas en puestos de dirección y gerencia (31,27%), continúa siendo muy inferior al de los hombres (68,72%).

Dentro del ámbito participativo, las organizaciones de mujeres surgen de la necesidad de encontrar espacios, al margen de los ámbitos familiares y domésticos, donde poner en común sus dificultades y aportaciones, contribuyendo a la extensión del cumplimiento de los derechos sociales, principalmente, entre los grupos más vulnerables de la sociedad, ocasionados por la marginación, el desempleo, la inmigración, la discapacidad, la violencia, el grupo étnico, etc. El hecho de agruparse en torno a la reivindicación de sus derechos les permite, a las mujeres, hacer frente a situaciones que, hasta ahora, eran vividas únicamente como situaciones personales, desconociendo, incluso, los posibles recursos para hacer frente a las mismas y recuperando la seguridad necesaria para ello.

La importancia del movimiento asociativo, como instrumento de integración social y de participación de la ciudadanía en los asuntos públicos y ante los poderes públicos, se basa, entre otras cosas, en su aportación a la consolidación y conservación de la democracia, constituyendo una función importante como agentes sociales de cambio y transformación social.

El principal respaldo al asociacionismo lo encontramos en nuestra Carta Magna, al reconocer el derecho de asociación como un derecho fundamental, desarrollado, posteriormente, en otras leyes orgánicas como la Ley Orgánica, 1/2002, de 22 de marzo, *reguladora del derecho de asociación*, o la Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. En concreto, esta última establece, entre los criterios de actuación de los poderes públicos, el fomento de instrumentos de colaboración entre las Administraciones públicas y las asociaciones de mujeres.

Por eso es importante que, desde las Administraciones públicas, se favorezca y apoye al movimiento asociativo, ya que, a través del mismo, se puede llegar a donde los poderes públicos no llegan.

El eje 4 establece líneas de actuación que permiten avanzar, progresivamente, hacia una participación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de decisión política, económica y social. Están dirigidas a la sociedad en general, tanto al sector público como al privado.

A continuación, se detallan los principales objetivos y líneas de actuación que serán desarrolladas a través de este Eje:

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.

Dentro de este objetivo se incluye tanto conocer el porcentaje de mujeres y hombres en los puestos de representación política como fomentar la presencia de mujeres en cargos directivos de la Administración, así como garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en este ámbito. Este objetivo se dará cumplimiento a través de las siguientes líneas de actuación:

❖ Analizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y decisión política.

La LOIEMH consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales, de modo que es preciso conocer no sólo cuál ha sido el grado de cumplimiento de este principio, sino también qué traducción real ha tenido sobre las candidaturas y sobre el porcentaje final de mujeres elegidas, así como analizar los obstáculos que siguen existiendo y las posibles soluciones para superarlos.

Para ello, se pondrá en marcha la siguiente medida:

69. Seguimiento periódico de la aplicación del principio de presencia equilibrada consagrado por la LOIEMH, analizando la evolución, y detectando las dificultades que puedan obstaculizar su cumplimiento..

❖ Incrementar la participación de mujeres en puestos de representación y dirección de la Administración General del Estado.

El artículo 16 de la LOIEMH establece que los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan, mientras

que el artículo 52 establece que el Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de personas titulares de los órganos directivos de la AGE y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda.

El artículo 53 de la LOIEMH extiende la necesidad de velar por el principio de presencia equilibrada al ámbito de la composición de los órganos de selección y comisiones de valoración de la AGE y organismos públicos vinculados, mientras que el 54 lo hace a la designación de representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas, consultivos, etc. En relación con ello, se realizará un seguimiento para comprobar el grado de cumplimiento de este precepto.

Para ello, se pondrán en marcha las siguientes medidas:

- 70. Detección de las posibles dificultades existentes e identificar, en su caso, medidas que permitan garantizar una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de altos cargos de la AGE y en organismos internacionales*
- 71. Diseño de una herramienta que permita sistematizar la recogida de datos periódicos sobre la presencia de mujeres y hombres en los altos cargos de la Administración General del Estado.*
- 72. Elaboración de un informe periódico con los datos recogidos en el punto anterior.*

4. 2. Incrementar la participación de las mujeres en las esferas de decisión del ámbito económico.

Con objeto de conseguir una mayor presencia de mujeres en los puestos de toma de decisiones en el ámbito empresarial, se propone la siguiente línea de actuación:

- ❖ Incrementar la participación de las mujeres en puestos directivos y de responsabilidad en el ámbito económico.**

Se abrirá un marco de colaboración con el tejido empresarial que permita alcanzar avances concretos en los próximos años y se promoverán actuaciones destinadas a sensibilizar e involucrar a las empresas en la selección y promoción del talento de las mujeres y a impulsar un cambio cultural que promueva nuevos estilos de liderazgo y nuevas formas de organización del trabajo.

Se establecerán medidas destinadas a facilitar a las mujeres formación y capacitación en habilidades directivas y crecimiento profesional y se ampliará la visibilidad de “candidatas” idóneas para ocupar puestos directivos, incluidos los comités de dirección y los consejos de Administración de las empresas. Además de acciones de capacitación específica, se favorecerá la creación de redes de mujeres en puestos de dirección y responsabilidad, se fomentará la existencia de mentores, la relación con otras redes y el intercambio de experiencias y buenas prácticas. Se prestará especial atención al desarrollo de estas redes en Escuelas de Negocios, canteras de liderazgo en el ámbito económico.

Para ello, se pondrán en marcha las siguientes medidas:

- 73. Elaboración de un informe periódico que analice la composición de los Consejos de Administración de las empresas con participación pública mayoritaria, de las empresas cotizadas y de aquellas incluidas en el artículo 75 de la LOIEMH, y su evolución.*
- 74. Recopilación periódica de información sobre la presencia de mujeres en puestos directivos.*
- 75. Acciones formativas específicas para mujeres predirectivas o directivas de las empresas de alto nivel.*
- 76. Apoyo a la integración de mujeres en redes de trabajo de alto nivel.*
- 77. Diseño y puesta en marcha de medidas estratégicas que favorezcan la implantación voluntaria, en las empresas, del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus políticas de recursos humanos, con especial atención a los Comités de Dirección y a los Consejos de Administración.*
- 78. Medidas para sensibilizar a las empresas y a la sociedad en su conjunto, sobre las ventajas, incluidos los beneficios de tipo económico, que aporta la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisiones de las empresas.*
- 79. Creación de un “Consejo de liderazgo y diversidad”, que pueda asesorar al Gobierno sobre cómo maximizar la contribución de las mujeres al crecimiento económico y formular recomendaciones sobre cómo avanzar decididamente hacia la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad.*

80. Promoción del incremento de la presencia y participación de las mujeres en órganos directivos de cooperativas rurales, organizaciones agrarias y grupos de acción local.

4.3. Favorecer el movimiento asociativo de las mujeres.

Con objeto de apoyar al movimiento asociativo que tiene como beneficiarias a mujeres, se plantean las siguientes líneas de actuación y sus medidas asociadas:

❖ **Apoyar técnica, económica y socialmente al movimiento asociativo de mujeres**

Su objeto es respaldar a las organizaciones de mujeres en sus esfuerzos para conseguir una mayor participación en los diferentes sectores sociales, prestándoles ayuda para llevar a cabo sus programas:

81. Difusión, entre las asociaciones de mujeres, de las iniciativas comunitarias, en relación con los Fondos Europeos, para propiciar su participación.
82. Apoyo técnico a las asociaciones de mujeres para la presentación y cofinanciación de proyectos, en las distintas convocatorias de la Unión Europea.
83. Asistencia técnica a las asociaciones de mujeres para la mejora en la gestión y justificación de las subvenciones públicas que reciben.
84. Ayudas económicas al movimiento asociativo de mujeres, a través de las convocatorias de subvenciones.
85. Evaluación de los logros e impactos de las actuaciones y programas, puestos en marcha por las asociaciones de mujeres, para el desarrollo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
86. Medidas para poner en valor, ante la sociedad en general, de las aportaciones que hace el movimiento asociativo de mujeres a favor de la igualdad de oportunidades y en beneficio de la sociedad.
87. Promoción de la participación de jóvenes en el asociacionismo juvenil, reforzando el compromiso con la igualdad de oportunidades.

❖ **Mejorar la coordinación entre la AGE y las asociaciones, con el fin de fomentar la cooperación entre las asociaciones de mujeres que trabajan a favor de la igualdad de oportunidades.**

Con el fin de optimizar los esfuerzos y recursos invertidos, dentro el movimiento asociativo de mujeres, se trata, ahora, de establecer los mecanismos para una mayor coordinación entre la Administración General del Estado y las asociaciones, por una parte, y para una mayor cooperación entre las asociaciones que trabajan en los mismos campos de actuación, por otra.

Para ello, se pondrán en marcha las siguientes actuaciones:

88. Fomento del intercambio de información y experiencias entre asociaciones de mujeres, dentro del marco europeo.
89. Coordinación de las relaciones entre asociaciones, de manera que se fomente el trabajo de colaboración de las entidades que actúan en el mismo campo de intervención, con particular atención a aquellas que lo hacen en el ámbito rural.
90. Reuniones de trabajo jornadas o seminarios, organizadas por parte de la Administración General del Estado, en los que participen las asociaciones que estén trabajando con colectivos de mujeres de similares características y con el mismo fin.

Tabla de síntesis del Eje 4:

| TABLA DE OBJETIVOS Y AGENTES | |
|---|--|
| Eje 4 "PARTICIPACIÓN RESENCIA EQUILIBRADA EN LOS PUESTOS DE RESPONSABILIDAD | |
| Objetivos | Agentes responsables |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad • Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas • Ministerio del Interior • Ministerio de Defensa • Resto de departamentos Ministeriales |
| 4.2. Incrementar la participación de las mujeres en las esferas de decisión del ámbito económico. | <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad • Ministerio de Industria, Energía y Turismo <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección General de Industria y de la PYME • Ministerio de Economía y Competitividad • Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas |
| 4.3. Favorecer el movimiento asociativo de las mujeres | <ul style="list-style-type: none">• Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad<ul style="list-style-type: none">✓ Instituto de la Juventud✓ Dirección General para la Igualdad de Oportunidades<ul style="list-style-type: none">- Instituto de la Mujer• Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente• Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas |

Eje 5 Educación

Según los datos de la EPA del IV trimestre de 2012, a pesar de que el 55,21% de los titulados superiores son mujeres y de que su presencia es mayoritaria en todos los niveles de formación, existe una clara diferencia entre ambos sexos, a la hora de elegir especialidades académicas, que todavía responde a una histórica asignación de los roles.

La persistencia de patrones culturales determina la existencia de algunos campos de intervención profesional masculinizados –como el de la ingeniería y la arquitectura- y algunos otros feminizados –como el de la educación o la sanidad-.

En cuanto a la Formación Profesional, a pesar de ser casi la mitad del alumnado matriculado, las jóvenes constituyeron menos del 17% en la especialidad de Fabricación mecánica, tanto en grado medio como en superior, y menos del 3% en el nivel de grado medio de Mantenimiento de vehículos autopropulsados y en Mantenimientos y servicios a la producción, electricidad y electrónica.

En cuanto a la segregación vertical, el profesorado juega un papel fundamental. Las mujeres son mayoría entre el profesorado de infantil y primaria (en el curso 2008-2009, eran el 81,41%), existiendo prácticamente una ausencia de modelos masculinos para las niñas y los niños en estos niveles educativos. Más allá de lo anterior, es palpable el decrecimiento de la presencia femenina a medida que ascendemos de nivel educativo, reduciéndose hasta el 18,1% en el caso de las cátedras universitarias.

Lo mismo ocurre en los puestos de dirección de centros educativos y de gobierno de las Universidades; y se mantiene una mayor proporción de hombres, tanto en la dirección de los centros como en la inspección educativa y las organizaciones de evaluación.

Este eje está orientado a eliminar las disparidades por razón de sexo, fundamentalmente en la elección de ramas formativas y profesiones, tanto a la comunidad educativa en particular como a la ciudadanía en general, promoviendo un cambio de cultura entre el profesorado, el alumnado y la sociedad en su conjunto, fomentando la eliminación de la segregación existente y garantizando la igualdad real y efectiva en la elección de itinerarios formativos.

A continuación, se detallan los principales objetivos y líneas de actuación que serán desarrolladas a través de este Eje:

5.1. Fomentar la realización de acciones de sensibilización y formación en la educación en igualdad, en las familias y en los centros educativos

Con este objetivo, se plantea la siguiente línea de actuación:

❖ Puesta en marcha de iniciativas piloto y de metodologías de intervención.

Dentro de esta línea de actuación, se plantean las siguientes actividades:

- 91. Puesta en marcha de iniciativas piloto de educación en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, basadas en incorporar técnicas, materiales e instrumentos que permitan la promoción de la igualdad real y efectiva de oportunidades del alumnado, desde los propios centros escolares.*
- 92. Diseño de una metodología de intervención eficaz, que permita avanzar en la construcción de modelos de transmisión del conocimiento y de las ideas en clave de igualdad, utilizando el escenario educativo para articular esa capacidad.*
- 93. Seguimiento de las acciones que se desarrollen para llevar a la práctica el principio transversal de igualdad de oportunidades en el marco del II Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia (PENIA).*
- 94. Fortalecimiento de la formación en igualdad de oportunidades en el marco de aquellas carreras universitarias con especial potencial en la transmisión de valores sociales (Pedagogía, Magisterio, Periodismo, Derecho...).*
- 95. Creación de un grupo de trabajo, con participación de representantes del ámbito universitario (Institutos de género) y de la RAE, para profundizar y consensuar criterios en el ámbito del lenguaje no sexista.*

5.2. Apoyar a las alumnas en situación de vulnerabilidad

Para dar cumplimiento a este objetivo, se desarrollará la siguiente línea de actuación con sus correspondientes actuaciones:

Adecuación de la respuesta institucional, en materia educativa, a las necesidades de los grupos especialmente vulnerables.

Con objeto de apoyar a aquellas alumnas que están en una situación de múltiple discriminación y con objeto de contribuir a su éxito escolar, se pondrán en marcha las siguientes actividades:

96. *Elaboración de programas educativos específicos dirigidos a grupos especialmente vulnerables, susceptibles de discriminación múltiple (jóvenes inmigrantes, de etnia gitana, en situación de desventaja socioeconómica, con discapacidad o con entornos de violencia).*
97. *Diseño de cursos de orientación social y laboral para las alumnas, y sus familias, que estén en situación de especial vulnerabilidad, con la finalidad de facilitar su continuidad en el sistema educativo.*
98. *Articulación, con carácter de experiencia piloto, en coordinación con las administraciones competentes, de equipos de seguimiento en centros escolares, que realicen un diagnóstico y seguimiento de las alumnas especialmente vulnerables, evitando el abandono escolar temprano, facilitando su integración en el centro escolar, apoyando a la familia y realizando un seguimiento personalizado, que permita su total integración en condiciones de igualdad, con especial atención en la detección de situaciones de violencia de género.*
99. *Impulso de la colaboración con los organismos de gobierno local, como Ayuntamientos y asociaciones de carácter local y agentes sociales del entorno, para la realización de un plan personalizado de apoyo y acompañamiento integral, para colectivos de mujeres en situación de vulnerabilidad, que permita una actuación conjunta y efectiva.*
100. *Fomento de la formación en aquellos ámbitos potencialmente creadores de empleo y en donde las mujeres están infrarrepresentadas, asegurando, en particular, la formación y el acceso a la sociedad digital de las mujeres rurales.*

Las acciones incluidas en el presente eje se complementarán a través del Plan Especial para la Igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y contra la discriminación salarial 2014-2016, dada la importancia de la educación en la elección de itinerarios formativos y profesionales.

5.3. Mejorar el equilibrio por sexos en la elección de estudios y profesiones, docencia y dirección de los centros educativos.

Este objetivo persigue favorecer una educación en igualdad, con acciones que incidan tanto en el entorno educativo, como en el alumnado y profesorado, y en la dirección de los centros. Es necesario que la orientación profesional haga frente, de forma específica, al problema de la elección diferenciada de carrera según el sexo de la persona. Se precisa vencer desequilibrios y propiciar una elección de itinerarios basada en capacidades y no en prejuicios estereotipados. En este caso, los equipos de orientación y las asociaciones de padres deben ser conscientes y actuar para reforzar la educación para la igualdad.

En relación con este objetivo se plantean las siguientes líneas de actuación:

❖ ***Diversificación de las trayectorias educativas para el fomento de la presencia equilibrada en los distintos estudios desde la óptica de una educación en igualdad.***

Entre otras, se desarrollarán las siguientes medidas:

101. *Campañas de sensibilización dirigidas a atraer a alumnas a aquellas áreas en las que están infrarrepresentadas.*
102. *Colaboración en la elaboración de planes de supervisión pedagógica en relación con la producción de materiales didácticos, sensibles a la incorporación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con las administraciones competentes. Se incluirá el análisis de los libros de texto y materiales didácticos, también en colaboración con las editoriales.*
103. *Inclusión de la formación en igualdad de trato y oportunidades, dentro de la formación continua del profesorado de todas las etapas educativas.*
104. *Análisis y, en su caso, incorporación en el modelo educativo, de medidas y actividades puestas en marcha en otros países, suficientemente testadas, y que hayan demostrado su eficacia.*
105. *Fomento del intercambio de encuentros, conocimientos, habilidades y experiencias entre la comunidad educativa, la escuelas técnicas de ingeniería, y las empresas tecnológicas desde los primeros niveles de la etapa educativa.*

106. *Acciones dirigidas a potenciar comportamientos, actitudes y capacidades singulares en materia tecnológica, en las etapas iniciales de la formación escolar.*
107. *Colaboración con los Colegios Profesionales, especialmente en aquellas ramas donde existe una clara subrepresentación femenina o masculina, para estudiar posibles medidas que permitan fomentar una participación más equilibrada.*

❖ **Refuerzo de la igualdad de oportunidades en la orientación profesional**

Con el fin de reducir la segmentación en el acceso a la formación ocupacional para el empleo, se proponen las siguientes medidas:

108. *Mejora de la formación, en orientación profesional no sexista, del profesorado y de profesionales que participen en las actividades de información, captación, orientación, asesoramiento y acompañamiento de estudiantes.*
109. *Medidas para facilitar, en los cursos de formación ocupacional, la presencia de un porcentaje mínimo del sexo subrepresentado. Se podrá considerar que hay subrepresentación cuando el porcentaje de presencia de uno de los dos sexos no alcance el 20%.*
110. *Eliminación de los estereotipos sexistas en el diseño de las campañas de información y orientación académica; en particular, en momentos en los que el alumnado se enfrenta a elecciones formativas.*
111. *Elaboración y difusión de guías de información y orientación no sexista, en centros de educación secundaria, donde se analicen las diferencias salariales entre las distintas actividades económicas y ocupaciones, con datos desagregados por sexo.*

❖ **Distribución equilibrada por sexos en el profesorado y en los puestos de dirección de los centros educativos.**

112. *Campañas de sensibilización con el objetivo de atraer al alumnado masculino a la profesión docente, especialmente en los niveles de educación infantil y primaria.*
113. *Programas de incentivos y actividades formativas dirigidas a incrementar la proporción de mujeres en los puestos de dirección en el sector educativo*

Tabla de síntesis del Eje 5:

| TABLA DE OBJETIVOS Y AGENTES Eje 5 “EDUCACIÓN” | |
|---|---|
| Objetivos | Agentes responsables |
| <p>5.1. Fomentar la realización de acciones de sensibilización y formación en igualdad, en las familias y en los centros escolares.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Educación, Cultura y Deporte <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección General para la Igualdad de Oportunidades- Instituto de la Mujer ✓ Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia |
| <p>5.2. Apoyar a las alumnas en situación de vulnerabilidad.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Educación, Cultura y Deporte • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección General para la Igualdad de Oportunidades - Instituto de la Mujer ✓ Dirección Gervicios de Servicios para la Familia y la Infancia • Ministerio de Empleo y Seguridad Social |

| | |
|---|---|
| <p>5.3. Mejorar el equilibrio por sexos en la elección de estudios y profesiones, docencia y dirección de centros</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Educación, Cultura y Deporte <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial ✓ Centro Nacional de Innovación e Investigación Educativa • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección General para la Igualdad de Oportunidades- Instituto de la Mujer • Ministerio de Empleo y Seguridad Social |
|---|---|

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

Este eje 6 incorpora al plan acciones en el marco de otras políticas sectoriales, concebidas como actuaciones correctoras que persiguen eliminar las situaciones de desigualdad en ámbitos específicos no incluidos en los ejes anteriores. Se trata de ámbitos como el de la salud, el deporte, la imagen y representación social de las mujeres, y la sociedad de la información, que, por su naturaleza y repercusión, también deben de estar incluidos en este plan.

Los objetivos que se proponen son las siguientes:

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

Según el INE, la esperanza de vida de las mujeres españolas, al nacer, se situaba, en 2012, en 84,7 años, mientras que la de los hombres era de 79 años. No obstante, a los 65 años, los hombres tienen 9,6 años de esperanza de vida de buena salud, frente a los 8,9 años de las mujeres. Por tanto, la mujer vive más, pero su mayor longevidad se acompaña en mayor medida de discapacidad y mala salud, y el inicio de esa mala calidad de vida se produce a edades más tempranas.

Según los datos del Padrón 2012, en España viven más de ocho millones de personas mayores de 65 años. Las mujeres representan un 34,2% más que los varones en esta

etapa y presentan peor salud percibida y padecimientos de dolor (funcionales y psíquicos).

Según la información de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2008, elaborada por el INE, hay 3,85 millones de personas que declaran tener alguna discapacidad, de las que el 59,8% son mujeres.

Mujeres y hombres acuden con frecuencias distintas y por motivos diferentes a las consultas médicas y a los servicios de urgencias. También se hospitalizan y se les prescriben medicamentos de forma desigual. Las mujeres acuden con mayor frecuencia a atención primaria y a especialistas. La respuesta diagnóstica y tratamiento diferencial de mujeres y hombres muestra una tendencia a la medicalización de la vida de las mujeres, no solo por su peor salud percibida (según datos de la Encuesta Nacional y Europea de la Salud explotada por el Instituto de la Mujer), sino también por otras cuestiones y el diseño de las políticas y servicios de salud que tiende a intervenir, en mayor medida, en la salud de las mujeres.

Al abordar los estilos de vida, en general, los hombres tienen conductas menos saludables respecto al consumo de sustancias adictivas. Sin embargo, en las adolescentes de 14 a 18 años, se observa un consumo ligeramente más extendido de tabaco, alcohol e hipnosedantes sin prescripción médica. A partir de los 25 años, el porcentaje de mujeres que fuman a diario es mayor que el de hombres. El consumo diario de tranquilizantes supera al de los hombres en todas las edades. Otro factor a tener en cuenta, en la población joven, es el inicio de las relaciones sexuales. Las jóvenes se exponen al riesgo de embarazos no deseados.

La línea de actuación contemplada en este plan tiene por objetivo reforzar una visión singularizada hacia la situación de las mujeres en las políticas de salud, mediante actuaciones integradoras, tanto transversales como sectoriales, y siempre desde una óptica participativa con especial incidencia en las personas más vulnerables.

En este ámbito se plantean las siguientes líneas de actuación:

- ❖ ***Promoción de la igualdad en las políticas de salud y bienestar social, así como impulso de políticas específicas de salud y calidad de vida de las mujeres***

Las medidas propuestas son las siguientes:

114. *Promoción de la generación de conocimiento sobre la salud y bienestar psicosocial, apoyando la investigación y difusión de información especializada.*
115. *Recogida de información desagregada por sexo y edad en los sistemas de información sanitaria y de los servicios sociales, y análisis de los datos teniendo en cuenta las diferentes formas de enfermar de mujeres y hombres.*
116. *Elaboración de indicadores de salud y bienestar psicosocial sensibles al género.*
117. *Elaboración de publicaciones especializadas sobre salud y bienestar social y materiales divulgativos.*
118. *Elaboración de guías y protocolos de actuación, aplicados y divulgados a través de los servicios de salud de atención primaria, para procesos de salud-enfermedad (común y profesional) de alta prevalencia en las mujeres.*
119. *Campañas de sensibilización y formación de profesionales y personal técnico y de gestión de los servicios sociosanitarios, apoyando las redes profesionales para el debate e intercambio de buenas prácticas sobre procesos de salud-enfermedad.*
120. *Acciones de estudio, formación e información sobre salud laboral y la prevención de los riesgos laborales de mujeres, incidiendo en las peculiares características de sus condiciones de trabajo, con la finalidad de detectar y de prevenir sus causas, la protección, promoción y mejora de la salud laboral.*
121. *Desarrollo del Plan de Acción 2013-2016 de la Estrategia Nacional sobre Drogas, dando prioridad a las acciones, para la prevención del abuso de sustancias, teniendo en cuenta la mayor prevalencia del consumo de alcohol, tabaco y psicofármacos en mujeres.*
122. *Fomento de la atención integral y el apoyo psicológico en el diagnóstico y tratamiento, promoviendo el desarrollo de modelos de atención biopsicosocial en salud, que contemplen los factores biológicos, sociales y subjetivos e incluyan las distintas variables que afectan a mujeres y hombres.*

❖ **Promoción de programas de salud y bienestar social con mujeres en situación o riesgo de exclusión social**

Las medidas propuestas son las siguientes:

123. *Incorporación y/o adecuación, en las políticas de salud y asistencia social, penitenciaria, de drogodependencias, inmigración, etc., de las pautas o protocolos que atiendan a las especificidades de mujeres en situación o riesgo de exclusión social o con dificultades singulares.*
124. *Transmisión de los conocimientos y la experiencia acumulada, a equipos directivos de los centros penitenciarios, proporcionando recursos metodológicos, con objeto de promover la realización de actividades con las mujeres privadas de libertad.*
125. *Promoción del acceso a los tratamientos entre las mujeres consumidoras de drogas, mejorando la captación activa desde los servicios sanitarios, sociales y educativos y adaptándolos a las necesidades específicas de las mujeres.*
126. *Promoción de la formación de profesionales de los equipos de Atención Primaria del ámbito sanitario y de los servicios sociales sobre la salud de las mujeres inmigrantes, mujeres mayores y mujeres transexuales.*

6.2. Promover la igualdad en el deporte

La última encuesta sobre los hábitos deportivos de la población escolar, en España, muestra cómo continúan perviviendo situaciones de desigualdad en la práctica deportiva (los deportes de equipo y de contacto son practicados en mayor medida por los chicos y los deportes individuales y con soporte musical por las chicas). Además, la diferencia entre sexos, en la práctica de actividad físico-deportiva organizada en edad escolar, es muy significativa, con una diferencia de 20 puntos (73% de chicos frente a 53% de chicas).

El entorno, en particular la influencia de la familia y amistades, favorece que se perpetúe esta situación, ya que estos se presentan como los agentes principales que alientan a iniciarse en un deporte u otro.

Se propone la siguiente línea de actuación:

- ❖ ***Favorecer y visibilizar la práctica deportiva femenina en los distintos ámbitos del deporte, contribuyendo a eliminar elementos de desigualdad***

Las medidas a desarrollar son:

127. *Celebración de jornadas, encuentros y seminarios dirigidos a las familias, escuelas, universidades, Administraciones Públicas y Federaciones, que*

constituyen los ámbitos de contexto donde se construyen los hábitos deportivos de las personas, para Incentivar la práctica deportiva femenina en los distintos ámbitos del deporte

- 128. Concesión de premios al deporte femenino en edad escolar.*
- 129. Fomento de la difusión de noticias sobre deporte femenino, así como investigaciones, publicaciones y trabajos científicos y de divulgación sobre el mismo, promoviendo la colaboración entre organismos deportivos, prensa escrita y medios audiovisuales.*
- 130. Impulso a la colaboración entre Federaciones Deportivas, Comunidades Autónomas, Consejo Superior de Deportes, Comité Olímpico Español y Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, para la promoción deportiva de las mujeres a todos los niveles y en todas las estructuras, especialmente en los órganos directivos de las organizaciones deportivas..*
- 131. Diseño y elaboración de materiales didácticos, divulgativos, campañas publicitarias y exposiciones.*

6.3. Evitar el tratamiento sexista de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación

Los avances conseguidos sobre la igualdad real entre mujeres y hombres se ven, a menudo, obstaculizados, por la imagen que de las mujeres se proyecta desde las diferentes manifestaciones y representaciones sociales y culturales y, especialmente, desde los medios de comunicación.

Los resultados no serán plenos, si dicha representación sigue fomentando la desigualdad, al difundir una imagen estereotipada de mujeres y hombres, y no se actúa ante la utilización de los contenidos dañinos.

Todos estos factores, que constituyen lo que se ha denominado un tratamiento sexista de la imagen de las mujeres, perpetúan la discriminación y la desigualdad de oportunidades.

Los resultados obtenidos hasta el momento no han sido todo lo deseados, tal y como resaltaron las personas expertas que participaron en el grupo de debate “Educación y Medios de Comunicación”, del Foro Europeo Beijing+15, celebrado en Cádiz, en 2010, durante la presidencia española de la UE.

Si bien es cierto que se ha generado una mayor conciencia al respecto, la necesidad de captar cuotas de audiencia o consumidores/as que posibiliten la obtención de mayores beneficios económicos hace que, con frecuencia, se siga recurriendo al todavía arraigado sexismo de nuestra sociedad.

Entre 2009 y 2011, el Observatorio de la Imagen de las Mujeres recibió un total de 3.451 quejas ciudadanas, por una representación estereotipada y/o vejatoria de las mujeres (el 33'5% del total de denuncias recibidas desde 1995).

Asimismo, el porcentaje de quejas relacionadas con contenidos no publicitarios de los medios de comunicación se ha ido incrementando, paulatinamente, (pasó del 29%, en 2008, al 40%, en 2011, constituyendo el 85% del total de las quejas recibidas en 2010).

El protagonismo del rechazo lo acapara la programación televisiva (un 56'5% del total de quejas, entre 2009 y 2011, y un 79'1% de las relativas a medios de comunicación). Especialmente criticados han sido los programas de telerrealidad o "reality shows", donde el propio diseño de estos formatos implica un tratamiento discriminatorio, vejatorio y continuado hacia las mujeres.

La generalización del uso de las tecnologías de la comunicación y el surgimiento de medios de comunicación digitales y de las redes sociales no ha contribuido a mejorar la situación. La representación de la imagen de las mujeres a través de Internet redonda en la difusión de estereotipos sexistas y en la propagación de contenidos degradantes hacia las mujeres. El número de quejas sobre este soporte también se ha incrementado significativamente, pasando de representar el 15'5%, en 2008, al 27'3%, en 2011.

Los datos actuales evidencian la necesidad de intensificar las actuaciones que permitan adecuar la representación social de las mujeres al marco normativo y a su realidad actual.

Se plantean las siguientes líneas de actuación:

❖ ***Sensibilizar a los medios de comunicación, empresas y sociedad en general, sobre el tratamiento no sexista de la imagen de las mujeres***

Con el objeto de lograr la generación de una imagen no sexista de las mujeres en los medios de comunicación y materiales de difusión audiovisual, se quiere potenciar el compromiso empresarial con una representación digna e igualitaria de la imagen de las mujeres en sus estrategias de comunicación comercial.

Las medidas que se proponen son las siguientes:

132. *Fomento del compromiso de las empresas en la elaboración de estrategias de comunicación no estereotipada y discriminatoria, en el marco de las actuaciones para impulsar la igualdad en las empresas.*
133. *Sensibilización de los agentes sociales para que incluyan estos principios en los procesos de negociación de los planes de igualdad y/o convenios colectivos.*
134. *Elaboración de materiales de referencia y actuaciones tipo, en materia de Responsabilidad Social de las Empresas.*

❖ ***Impulso de la autorregulación de los medios de comunicación privados con respecto al tratamiento de la imagen de las mujeres***

Se propone, dirigida a las principales asociaciones de medios y a los medios de comunicación, la siguiente medida:

135. *Creación de un grupo de trabajo entre las principales asociaciones de los medios. En el seno de dicho grupo, se elaborará una propuesta de normas y se incentivará la creación de medidas internas entre los principales medios de comunicación.*

❖ ***Cooperación con los medios de comunicación de titularidad pública, para fomentar una imagen real e igualitaria de las mujeres.***

Dirigidas a profesionales de los medios de comunicación de titularidad pública, se proponen las siguientes medidas:

136. *Fomento de la formación/especialización de profesionales adscritos a dichos medios para el mejor cumplimiento de las obligaciones recogidas en la LOIEMH.*
137. *Colaboración en el seguimiento y detección de contenidos no igualitarios, que puedan transmitirse a través de los medios de titularidad pública, con la participación del Observatorio de la Imagen de las Mujeres.*
138. *Colaboración en el diseño y difusión de contenidos sobre la participación cultural, política, económica, deportiva y social de las mujeres, para posibilitar la creación de referentes femeninos no estereotipados, con la participación del Observatorio de la Imagen de las Mujeres.*
139. *Colaboración con la Corporación RTVE y con la Agencia EFE.*

6.4. Garantizar la incorporación, en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres, a la sociedad de la información (SI)

La LOIEMH (art. 28 y 30.5) estipula la necesidad de incorporar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el diseño y ejecución de los programas de desarrollo de la SI y de promover la incorporación a ella de las mujeres, con especial mención de aquellos grupos de mujeres en situación de riesgo de exclusión.

Por otra parte, la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, establecen, entre sus objetivos, el promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación.

La brecha digital de género, globalmente, se ha reducido. Según la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación, en los hogares, del INE, de 2012, la diferencia entre el porcentaje de mujeres y de hombres que habían usado ordenador, en los últimos 3 meses era de 4,9 puntos, mientras que, en 2008, esta diferencia era de 7,1 puntos. Similar reducción se observa al analizar el uso de Internet. Sin embargo, esta brecha se mantiene e, incluso, se agranda, al referirnos a la intensidad y la frecuencia en los usos más complejos o profesionales de las nuevas tecnologías, así como en la creación.

Sin embargo, el personal investigador y diseñador en el sector TIC es mayoritariamente masculino, lo que dificulta la representación de la diversidad. En la práctica, los productos TIC están diseñados por hombres profesionales que proyectan sus expectativas e intereses en los productos planteados. Este hecho favorece las situaciones de exclusión tecnológica de algunos grupos de población potencialmente usuaria.

Las brechas digitales de género se mantienen, a pesar de la mayoritaria presencia de mujeres en todas las ramas de la enseñanza universitaria, con la excepción de las titulaciones técnicas. Del mismo modo, la presencia de mujeres directivas, en las principales compañías europeas del sector de las telecomunicaciones, es aún muy bajo. Los factores que determinan la persistencia de brechas digitales son de carácter múltiple, incluyendo variables como el sexo, la edad, la educación, los ingresos, el origen racial o étnico, el origen rural o urbano, etc.

Es necesario, por tanto, garantizar que las mujeres y los hombres se incorporen, en condiciones de igualdad de oportunidades, a la sociedad de la información.

Para lograr este objetivo, el presente plan auspicia la realización de acciones dirigidas a incidir sobre las políticas y agentes TIC, para garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas de la Sociedad de la Información. Por otra parte, se articularán acciones para mejorar el conocimiento sobre la situación de las mujeres en la Sociedad de la Información y sus factores determinantes.

La línea de actuación, en este ámbito, se dirigirá a:

- ❖ **Mejora de la situación de las mujeres, en relación a las brechas existentes en el acceso, tipos e intensidad de uso y usos avanzados, como usuarias y creadoras, en el ámbito de la SI.**

Las medidas que se proponen son las siguientes:

140. *Diseño de acciones dirigidas a favorecer el acercamiento y la formación de las mujeres, especialmente las más vulnerables a la exclusión digital (en particular las mujeres rurales), en el uso de las TIC, y a fomentar su acceso, tanto a Internet como a equipos y espacios comunes (telecentros).*
141. *Diseño de acciones para fomentar el protagonismo de las mujeres como creadoras de contenidos en la red y para promover contenidos y recursos que respondan a las necesidades de las mujeres y promuevan la igualdad de oportunidades.*
142. *Desarrollo general de acciones de sensibilización de la población en general y de agentes TIC; en particular, las dirigidas a difundir el conocimiento sobre la situación de las mujeres en la Sociedad de la Información.*

Los objetivos y actuaciones contemplados serán abordados a través del **“PLAN DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN”**, elaborado en colaboración por el conjunto de administraciones competentes y en el marco de la Agenda Digital.

En la siguiente tabla, se resume el contenido del Eje 6.

| TABLA DE OBJETIVOS Y AGENTES Eje 6 “DESARROLLO DE POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD” | |
|---|---|
| Objetivos | Agentes responsables |
| 6.1. Reforzar la perspectiva de género en las políticas de salud | <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección General para la Igualdad de Oportunidades - Instituto de la Mujer ✓ Dirección General de Ordenación Profesional ✓ Dirección General de Salud Pública, Calidad e Innovación. ✓ Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas ✓ IMSERSO • Ministerio del Interior • Ministerio de Economía y Competitividad. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Instituto de Salud Carlos III • Ministerio de Empleo y Seguridad Social |
| 6.2. Promover la igualdad en el deporte | <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Educación, Cultura y Deporte <ul style="list-style-type: none"> ✓ Consejo Superior de Deportes • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección General para la Igualdad de Oportunidades - Instituto de la Mujer - |
| 6.3. Evitar el tratamiento sexista de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación. | <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección General para la Igualdad de Oportunidades - Instituto de la Mujer • Ministerio de Empleo y Seguridad Social • Ministerio de la Presidencia |

6.4. Garantizar la incorporación, en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres, a la sociedad de la información.

- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
 - ✓ Dirección General para la Igualdad de Oportunidades - Instituto de la Mujer
- Ministerio de Educación Cultura y Deporte
- Ministerio de Economía y Competitividad
- Ministerio de Industria, Energía y Turismo
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social
- Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación
- Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente
- Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas

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. En particular, las Administraciones Públicas, tal y como se indica en el artículo 15 de la LOIEMH, *“lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”*.

El Consejo de Europa, en el año 1998, definió la transversalidad de género como *“...la (re)organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de oportunidades se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”*.

Este principio no es, por tanto, exclusivo de los organismos de igualdad, sino que debe implicar a todos los agentes públicos.

Por todo ello es preciso que el presente plan incorpore un conjunto de determinaciones dirigidas a reforzar la aplicación de este principio. A continuación, se detallan los principales objetivos y líneas de actuación que serán desarrolladas a través de este Eje:

7.1. Favorecer la generación de conocimiento.

La promoción de la igualdad de trato y oportunidades, a todos los niveles, debe extenderse a todos aquellos ámbitos en que se genera conocimiento y, en particular, al ámbito universitario.

El conocimiento de la realidad es fundamental para poder adoptar decisiones adecuadas, dirigidas a modificar las condiciones que propician desigualdades. Es, además, una herramienta que permite visibilizar el papel de las mujeres.

Es preciso impulsar el conocimiento de la realidad de las mujeres, así como la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito investigador y universitario, favoreciendo con ello la igualdad.

Las medidas para dar cumplimiento a este objetivo, se articularán a través de las siguientes líneas de actuación:

❖ **Reforzar los estudios e investigaciones con perspectiva de Género en el Plan Nacional de I+D+i.**

Con objeto de reforzar los Estudios de Mujeres, Igualdad de Oportunidades y Género en el nuevo Plan Nacional de I+D+i, reconociendo su relevancia estratégica dentro de la generación de Conocimiento, y en el marco de una mayor competitividad e innovación, se proponen las siguientes actuaciones:

143. *Refuerzo de una línea específica de proyectos de estudios de género, en el marco del Plan Nacional de I+D+i.*
144. *Apoyo de actividades complementarias a la investigación sobre igualdad de oportunidades, las mujeres y el género (congresos, seminarios, jornadas...)*
145. *Creación de un grupo de trabajo conjunto, entre el Instituto de la Mujer y la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP), para crear un área de evaluación de proyectos de género.*

❖ **Refuerzo de la integración del principio de Igualdad de Oportunidades en el ámbito universitario.**

Para ello, se plantean medidas específicas de apoyo y seguimiento de las referidas a unidades de igualdad de las Universidades, así como el impulso de sus actividades.

Las medidas específicas de apoyo y seguimiento se centrarán en:

146. *Seguimiento del cumplimiento de los propios compromisos adquiridos por las universidades, a través de los Acuerdos de los Consejos Rectores, de creación de estas unidades administrativas para la Igualdad de Oportunidades.*
147. *Apertura de vías de comunicación con la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas, para impulsar medidas conjuntas que fomenten la igualdad de oportunidades en este ámbito.*
148. *Creación de una red entre las unidades de igualdad de las Universidades con el apoyo del Instituto de la Mujer.*

❖ **Incrementar la participación de las mujeres en el ámbito científico, tecnológico e investigador.**

Esta línea de actuación comprende diferentes medidas relacionadas con la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el marco de las disposiciones generales de la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, y que son, resumidamente, las siguientes:

149. *Seguimiento de la aplicación de las disposiciones de esta Ley, en cuanto a la composición paritaria de los órganos, consejos y comités regulados en la misma, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.*
150. *Fortalecimiento de la Integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología, así como en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica, incorporando medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.*
151. *El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.*
152. *Adopción de medidas tendentes a reforzar la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y en los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones.*

7.2. Desarrollar y adecuar las estadísticas e investigaciones.

Disponer de indicadores y estadísticas que permitan un ajustado diagnóstico de la realidad es fundamental, tanto para garantizar el diseño de acciones y políticas públicas como para evaluar su resultado. El artículo 20 de LOIEMH así lo recoge, cuando establece los parámetros que deben seguir los poderes públicos a la hora de adecuar sus estadísticas y estudios para integrar la perspectiva de género.

Con este objetivo, se sugieren las siguientes líneas de actuación:

❖ **Disponer de la información estadística necesaria desagregada por sexos.**

Las medidas a desarrollar serán:

153. Seguimiento de la aplicación de los principios y criterios establecidos en la legislación, con la participación del Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
154. Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en el Plan Estadístico Nacional y en el Plan de Investigación Científica y Técnica e Innovación.

❖ **Desarrollo de herramientas de difusión con perspectiva de género.**

En paralelo al desarrollo de las estadísticas y estudios, es necesario contar con sistemas adecuados de difusión. Se hace necesario difundir los datos desagregados por sexo para fomentar el conocimiento de las situaciones de desigualdad y contribuir a la aplicación de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres. En este sentido, se trabajará en estas actividades:

155. Desarrollo de un Sistema Estatal de Indicadores de Género que actualice la base de datos “Mujeres en Cifras”, convirtiéndose en un “termómetro” de la situación sociolaboral de mujeres y hombres.
156. Desarrollo de sistemas de información referencial en formato Web, que permitan la localización de estadísticas, encuestas y estudios específicos que cumplan con los criterios de búsqueda requeridos.
157. Creación una base de datos en el Instituto de la Mujer, para difundir todos los estudios que, desde su creación, han sido elaborados con la financiación de este organismo.

7.3. Promover la formación y la sensibilización.

La LOIEMH establece, en su art. 15, que *“el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos”*. La integración de la igualdad de oportunidades en la totalidad de actuaciones de los Poderes Públicos, depende, en gran medida, de la formación de las personas en quienes dichos poderes se encarnan.

Por su parte, y en relación con el empleo público, el art. 51 de la Ley dice que *“las Administraciones Públicas fomentarán, en el ámbito de sus respectivas competencias, la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional”*.

A su vez, el art. 61 de este texto legal establece que *“todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, contemplaran el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública”*.

La línea de actuación principal implicará:

- ❖ ***Cumplir con el mandato legal de formar y sensibilizar sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género.***

Las medidas que se proponen son las siguientes:

158. Incorporación generalizada de la formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado.
159. Sensibilización y formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de la sociedad en general y de profesionales de distintos ámbitos: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico.

7.4. Integrar el principio de igualdad en la contratación pública.

Es necesario impulsar la incorporación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de contratación de la Administración General del Estado y en las convocatorias de subvenciones y ayudas públicas, en régimen de concurrencia competitiva, a través, en general, de la introducción, en sus bases reguladoras y/o pliegos de cláusulas administrativas, como criterio de valoración positiva de las entidades licitadoras o solicitantes de subvenciones, que acrediten tener implantado un plan de igualdad.

En el caso de los procesos de contratación y subvenciones públicas de la Administración General del Estado, es necesario promover la valoración del distintivo “Igualdad en al Empresa”.

Todo ello, con la finalidad de que tanto la contratación como la obtención de las ayudas públicas en la AGE se conviertan en un instrumento eficaz para promover y garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres.

La línea de actuación, en este ámbito, perseguirá:

❖ ***Promover el uso de cláusulas sociales sobre igualdad de trato y oportunidades en los procesos de contratación pública.***

Con el objetivo de incorporar, en las bases reguladoras y/o pliegos de cláusulas administrativas los requerimientos básicos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como la adopción de medidas y planes de igualdad conforme a lo establecido en el artículo 45 de la LOIEMH, o la valoración positiva de la posesión del distintivo “Igualdad en la Empresa”, de conformidad con el artículo 50 de la LOIEMH, se establecen las siguientes medidas:

160. Recopilación de experiencias desarrolladas en el ámbito de la Administración General del Estado y, en su caso, en las Administraciones autonómicas y locales, relacionadas con la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los ámbitos de la contratación pública y las subvenciones, con el objeto de avanzar en su implementación y desarrollo.
161. Actualización y divulgación de una guía para la inserción de la perspectiva de género en la contratación pública.
162. Incorporación en los cursos de formación para el personal técnico de contratación, así como para las personas con responsabilidad en la toma de decisiones. de contenidos específicos sobre cómo promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
163. Articulación de una estrategia para la promoción y desarrollo de la igualdad a través de la inclusión de cláusulas sociales de igualdad de oportunidades en la contratación y ayudas públicas.

7.5. Mejora de la evaluación de impacto normativo y de la presupuestación con perspectiva de género.

Por una parte, la LOIEMH, en su artículo 19, establece que “los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre impacto por razón de género”, desarrollando lo estipulado en la Ley 30/2003, de 13 de octubre, del Gobierno.

El desarrollo reglamentario de este precepto, previsto en la disposición transitoria décima de la propia LOIEMH, se concretó, finalmente, en el Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria de análisis de impacto normativo que integra el preceptivo impacto por razón de género, donde se preveía la realización de una Guía Metodológica que, finalmente, fue aprobada en diciembre de 2009.

La realización de informes de impacto de género es una herramienta necesaria para prever los posibles efectos diferenciales, directos e indirectos, que la aprobación de una norma pueda tener sobre mujeres y hombres. Sin embargo, estudios anteriores demuestran la insuficiente calidad de la mayor parte de los informes realizados y se constata la dificultad para acceder a los mismos por parte de las personas interesadas.

Por otra parte, la presupuestación con perspectiva de género (*gender budgeting*) implica la realización de informes de impacto vinculados con la normativa presupuestaria y es una de las herramientas de transversalidad más poderosas que existen, ya que se focalizan en el núcleo duro de las decisiones económicas, analizando los posibles efectos diferenciales que las partidas presupuestarias pueden tener sobre hombres y mujeres, así como evaluando la posibilidad de aprovechar los programas presupuestarios como agentes de cambio.

En España, los informes de impacto de presupuestos generales del Estado tienen una corta tradición (los últimos 5 años). Sin embargo, en este tiempo, su utilidad ha quedado ampliamente demostrada, al tiempo que esta experiencia ha servido para identificar algunas deficiencias que deberán ser corregidas en el futuro inmediato, tales como la insuficiencia de su contenido económico o la marginación de apartados tan importantes como los de Ingresos o los de Gastos Fiscales.

En virtud de ello, se establecen las siguientes líneas de actuación:

❖ ***En relación con la mejora de la calidad y disponibilidad de los informes de impacto de género de proyectos normativos y planes de especial relevancia.***

Las medidas propuestas son las siguientes:

164. Elaboración de un estudio para conocer cuál es el estado de situación actual y, en particular, analizar, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, los informes de impacto que, preceptivamente, deben haber acompañado a los proyectos normativos y planes de especial relevancia tramitados desde la aprobación de la Ley 20/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno y de su posterior desarrollo (R.D. 1083/2009), al objeto de comprobar deficiencias y hacer propuestas de actuación que permitan mejorar la calidad de estos informes.
165. Articulación de un modelo de informe de impacto de género que proporcione una estructura y una generación de contenido unitaria, atendiendo las necesidades detectadas en el presente período y en correspondencia con los objetivos y líneas de actuación establecidas en el PEIO 2013-2016.
166. Estudio de la posibilidad de remitir los preceptivos informes a un registro centralizado que permita la creación de una base de datos informatizada, que facilite el acceso público a estos informes.
167. Acciones formativas dirigidas a las personas que, en cada departamento ministerial, se encarguen de la realización de estos informes.

❖ ***En relación con la mejora de los informes de impacto de género que acompañan a los Presupuestos Generales del Estado.***

Las medidas propuestas son las siguientes:

168. Estudio de la incorporación en los informes de impacto de género del análisis de los gastos fiscales y de los ingresos, analizándose la pertinencia sobre el momento más adecuado para realizar estos informes.
169. Análisis de nuevas metodologías para incrementar el “valor económico” de estos informes de impacto, vinculando dicho valor con la potencialidad de cambio en materia de igualdad de oportunidades que tenga cada programa presupuestario.

7.6. Optimizar el funcionamiento de los Observatorios y las Unidades de Igualdad.

El Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, creó el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Desde ese momento, distintos departamentos y organismos públicos han promovido la creación de diferentes Observatorios de carácter más específico con las funciones de vigilar y recabar información en relación con la situación de hombres y mujeres en sus respectivos ámbitos de actuación. Además, muchos de estos observatorios se han convertido en importantes foros de debate y propuesta de actuaciones.

Por otra parte, la LOIEMH establece, en su artículo 15, que “*el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos*”. Con este fin se crearon las Unidades de Igualdad en los diferentes departamentos ministeriales de la Administración General del Estado, regulándose su constitución y funciones en el artículo 77 de la LOIEMH.

Por tanto, la línea de actuación implicará:

❖ Revisar y fundamentar el desarrollo de las Unidades de Igualdad y los Observatorios

Para ello, se plantea la realización de las siguientes medidas:

170. Articulación de mecanismos de coordinación entre observatorios de distintos organismos que permitan optimizar los recursos de seguimiento, vigilancia e información, en relación con la situación de hombres y mujeres en los distintos ámbitos.
171. Articulación de medidas de racionalización para optimizar sus resultados, evitar duplicidades, y hacerlos más accesibles al conjunto de la sociedad, utilizando los recursos del Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para centralizar información sobre las actividades desarrolladas por el resto de Observatorios.
172. Impulso de la labor del Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, no sólo como órgano de recogida de información, sino como foro de intercambio de buenas prácticas, de debate de ideas y de propuesta de opciones, racionalizando el funcionamiento y estructura de los

Observatorios existentes en el ámbito del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

173. Desarrollo reglamentario las unidades de igualdad.

7.7. Tener en cuenta, en el diseño e implementación de las políticas públicas de los diferentes ámbitos de intervención, las posibles formas de discriminación múltiple de las que puedan ser víctimas determinados colectivos de mujeres.

Las políticas públicas no sólo habrán de tener en cuenta la inclusión transversal del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sino la posible incidencia de otras variables cuya concurrencia resulte generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

En ese sentido, se proponen las siguientes medidas:

174. Consideración de las posibles situaciones de discriminación múltiple que se puedan producir en la planificación de acciones que desarrollen objetivos concretos de este Plan Estratégico.

175. Consideración, en los planes sectoriales de políticas específicas, que algunos colectivos de mujeres, al unir, a las circunstancias vinculadas con la etnia, la edad, el estatus socioeconómico, la orientación sexual, la diversidad funcional, la localización geográfica, el nivel educativo o el país de origen, su condición de mujeres, pueden ser víctimas de una discriminación múltiple.

| TABLA DE AGENTES POR OBJETIVOS Eje 7 “DESARROLLO DE ESTRATEGIAS E INSTRUMENTOS” | |
|--|---|
| Objetivos | Agentes responsables |
| 7.1. Favorecer la generación de conocimiento. | <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección General para la Igualdad de Oportunidades- Instituto de la Mujer • Ministerio de Economía y Competitividad <ul style="list-style-type: none"> ✓ Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP) • Ministerio de Educación, Cultura y Deporte <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección General de Política Universitaria, ✓ Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación |
| 7.2. Desarrollar y adecuar las estadísticas e investigaciones. | <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección General para la Igualdad de Oportunidades - Instituto de la Mujer • Ministerio de Economía y Competitividad <ul style="list-style-type: none"> ✓ Instituto Nacional de Estadística • Resto de departamentos ministeriales |

| | |
|---|---|
| 7.3 Promover la formación y sensibilización | <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección General para la Igualdad de Oportunidades - Instituto de la Mujer • Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). |
| 7.4. Integrar el principio de igualdad en la contratación pública | <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección General para la Igualdad de Oportunidades - Instituto de la Mujer • Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Intervención General de la Administración del Estado (IGAE) • Resto de departamentos ministeriales |
| 7.5. Mejora de la evaluación de impacto normativo y de la presupuestación con perspectiva de género | <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección General para la Igualdad de Oportunidades - Instituto de la Mujer • Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas • Resto de departamentos ministeriales |
| 7.6. Optimizar el funcionamiento de los Observatorios y Unidades de Igualdad | <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad • Resto de departamentos ministeriales |

| | |
|--|---|
| <p>7.7..Tener en cuenta, en el diseño e implementación de las políticas públicas de los diferentes ámbitos de intervención, las posibles formas de discriminación múltiple de las que puedan ser víctimas determinados colectivos de mujeres</p> | <ul style="list-style-type: none">• Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.• Resto de departamentos ministeriales. |
|--|---|

Instrumentos para la gobernanza del PEIO.

La ejecución de este PEIO implica el desarrollo de un modelo de gobernanza específico, ajustado a la organización y a los objetivos en el mismo esbozados. El presente apartado, que no tiene la consideración de eje, desarrolla el conjunto de instrumentos y actividades que las administraciones implicadas deben desarrollar, a lo largo de la ejecución del plan, para asegurar su aplicación y su evaluación posterior, en un contexto de coordinación, integración, y transparencia.

Informes de evaluación

El presente plan debe ser objeto tanto de seguimiento, durante su ejecución, como de evaluación, una vez completada la misma, desde la premisa de que las evaluaciones sobre la efectividad del principio de igualdad son uno de los instrumentos básicos para la ordenación general de las políticas públicas. A tenor de ello, el plan incorpora un “Programa de seguimiento y evaluación” en el Anexo I. Su finalidad es conocer, por un lado, el grado de avance del PEIO y, por otro, su contribución a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros.

Se estructura en dos apartados:

1. Seguimiento general del PEIO 2013-2016. Persigue disponer de información suficiente y actualizada sobre las actuaciones desarrolladas en el marco del Plan Estratégico.
2. Evaluación del PEIO 2013-2016. Busca examinar los logros obtenidos por dichas actuaciones y, con ello, su contribución a la evolución del entorno sobre igualdad y mujer.

Está previsto realizar una evaluación intermedia y una evaluación final de cumplimiento del plan.

Coordinación institucional

La LEOIEMH, en los apartados 3 y 9 del artículo 14, establece, como principios generales de actuación de los Poderes públicos, la “*colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato*”

y oportunidades”, y “el fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas administraciones públicas”, respectivamente.

Por su parte, el artículo 21 establece que “La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer, podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad”. Asimismo, continúa, “las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas”.

En la aplicación del presente Plan, se garantizará la aplicación del principio rector de la cooperación en la actuación pública, fomentando el papel de la Conferencia Sectorial, impulsando el desarrollo de políticas y actuaciones en las diferentes administraciones públicas y, en particular, estableciendo canales de colaboración y coordinación entre las diferentes administraciones.

Paralelamente, con el fin de optimizar los esfuerzos y los recursos invertidos, se mejorará la colaboración entre las administraciones y el movimiento asociativo de mujeres. Para ello, resulta clave favorecer el intercambio de información de experiencias entre asociaciones de mujeres, dentro del marco europeo.

Órganos de participación

La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres, que se creó con la LOIEMH, tiene atribuidas las funciones de coordinación de las políticas y medidas en materia de igualdad adoptadas por los departamentos ministeriales.

El Consejo de participación de la Mujer fue creado también por la LOIEMH. Entre los años 2009 y 2011, se desarrollaron diversas disposiciones normativas referentes a la adscripción, el funcionamiento, las competencias y la composición del Consejo de Participación de la Mujer. En la actualidad, el Consejo es un órgano colegiado de naturaleza participativa y de carácter consultivo y asesor. Está adscrito a la Administración General del Estado, a través del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Ambos órganos, en sus respectivas capacidades y alcance, deben desarrollar las funciones que la normativa les asigna, en relación con la ejecución del presente Plan. A

tal fin, las administraciones públicas implicadas deberán desarrollar las actuaciones necesarias para que tal función sea desarrollada.

Estructura de intervención que posibilite una adecuada ejecución del plan.

Los agentes implicados en la ejecución del Plan Estratégico son todos los departamentos ministeriales de la AGE. La aplicación de las políticas de igualdad requiere la implicación de la Administración en su conjunto. En este marco, tienen un papel especialmente relevante las Unidades de Igualdad de cada uno de los ministerios y el Instituto de la Mujer.

Así, en la medida en que el PEIO es un documento que afecta a toda la Administración General del Estado, debe organizarse de conformidad con el reparto de funciones. Es decir, el cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico es el cometido de cada uno de los departamentos ministeriales, en el ámbito de las políticas que desarrollan.

En el Real Decreto 1823/2011, de 21 de diciembre, y en los reales decretos de desarrollo de las estructuras orgánicas básicas de los ministerios, se determinan las materias concretas de cada uno, así como los agentes encargados. En particular, el Real Decreto 200/2012, de 23 de enero, relativo al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, determina los agentes específicos en la materia existentes dentro de la AGE. Así, la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad y la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades son los referentes en la aplicación de las políticas sectoriales de igualdad.

Finalmente, el Instituto de la Mujer, que depende de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, fue creado con la Ley 16/1983, de 24 de octubre. Este organismo autónomo tiene encomendadas, desde entonces y entre otras, las funciones de coordinación de los trabajos que han de desarrollar los diferentes ministerios en materia de igualdad y la prestación de asesoramiento y colaboración al Gobierno en este ámbito.

Sobre esta base, el Plan Estratégico se vértebra en torno a los siguientes tres tipos de agentes:

- **Agentes responsables:** Cada uno de los Departamentos Ministeriales, y en particular el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través de la DGIO-IM, son los encargados de diseñar el PEIO y aplicar su contenido, en el ámbito de sus competencias.

- **Agentes de apoyo:** Las Unidades de Igualdad de los diferentes Departamentos Ministeriales encargados de tutelar la ejecución de las diferentes medidas por los organismos competentes en cada caso.
- **Agente de coordinación:** DGIO-IM, responsables de dinamizar y organizar los trabajos de preparación, seguimiento y evaluación del PEIO. Así mismo, asumen una función coordinadora de las Unidades de Igualdad.

Todo ello de acuerdo con el siguiente esquema:

