

M) FOMENTO IGUALDAD DE GÉNERO

1. PRINCIPALES ACTUACIONES DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1.1. Principales actuaciones en materia de igualdad de oportunidades en el medio rural en el 2012

Las mujeres juegan un papel fundamental en el desarrollo del medio rural ya que ejercen funciones de vital importancia en el mantenimiento de la sociedad rural en el territorio.

La característica fundamental de las mujeres rurales es su nivel de formación, en su mayoría, superior al de los hombres en este mismo medio. Sin embargo, en un entorno tradicionalmente masculinizado, la labor que realizan en el medio rural pasa muchas veces desapercibida, es «casi invisible», y tienen que enfrentarse con frecuencia a situaciones de discriminación, desempleo y falta de oportunidades.

Los cambios estructurales del modo de vida agrícola acontecidos desde finales del siglo XX –desagrarización, pluriactividad y pérdida de la agricultura familiar, entre otros, han condicionado la permanencia de las mujeres en el medio rural y ha acarreado un éxodo de las mujeres a zonas urbanas en las que encuentran mayores y mejores oportunidades laborales. En el caso de las mujeres jóvenes con formación superior, el éxodo es mayor y se le conoce como «huida ilustrada».

Esta emigración predominantemente femenina, a los núcleos urbanos queda claramente reflejado en el índice de masculinización del medio rural, un 104,13 %, seis puntos por encima del índice nacional situado en 98,01 %.

El Ministerio ha tomado conciencia del importante papel que desempeñan las mujeres en las poblaciones rurales, y desde hace varios años mantiene diversas líneas de actuación relacionadas con la igualdad de género en el medio rural en colaboración con otros departamentos ministeriales y Administraciones Públicas, en aras a que se realice una labor continua de estudio y seguimiento que ponga en valor las iniciativas dirigidas a conseguir la plena equidad entre las mujeres y los hombres que viven en el medio rural.

1.1.1. Ley de Titularidad compartida de las explotaciones agrarias

Un primer paso decisivo para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el medio rural, se llevó a cabo con la aprobación del Real Decreto 297/2009, con el objetivo de promover, a efectos administrativos, la titularidad compartida de las explotaciones agrarias entre cónyuges o personas ligadas con una relación análoga de afectividad inscritas en algún registro público.

Sin embargo, esta norma no pudo dar respuesta al pleno cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 ni a la Ley 45/2007, que pretendían establecer un régimen mucho más amplio. Tras los trabajos del «Grupo Interministerial sobre Titularidad Compartida de Explotaciones Agrarias» (GITIC), para dar pleno cumplimiento a los mandatos de ambas leyes, se articuló la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias, ley que fue aprobada con el respaldo de todos los grupos parlamentarios del Congreso, y que entraría en vigor tres meses después de su publicación.

El desarrollo de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias supone reconocer plenamente el trabajo y responsabilidades de gestión de los cónyuges y parejas de hecho de la persona titular, ofreciéndoles la posibilidad de ser copartícipes no sólo del trabajo, sino de la gestión de cara a la Adminis-

tración, así como posibilitar el extender los beneficios en la cotización a la Seguridad Social a las personas que ostenten dicha cotitularidad.

La constitución de la titularidad compartida, como un paso más a la gestión de la explotación agraria no altera el régimen jurídico de los bienes y derechos que la conforman ni el régimen jurídico matrimonial o pactos patrimoniales de las parejas de hecho ni el régimen sucesorio.

Los objetivos de la ley son profesionalizar la actividad agraria de las mujeres, mejorar la participación femenina en las organizaciones agrarias, visibilizar el trabajo de las mujeres en las explotaciones agrarias, fomentar la igualdad y mejorar la calidad de vida de las mujeres en el medio rural y ayudar al asentamiento de la población rural.

Durante el 2012, el MAGRAMA ha llevado a cabo una serie de actividades para la puesta en marcha de la Ley 35/2011, como han sido el establecimiento en el MAGRAMA del Registro de Titularidad Compartida de explotaciones agrarias (RETICOM), la elaboración de un plan de difusión para dar a conocer la titularidad compartida y distintas acciones de colaboración y coordinación, tanto con los órganos competentes de las distintas comunidades autónomas y otros ministerios implicados, como con las organizaciones de mujeres rurales de ámbito nacional más representativas y las redes de desarrollo rural.

Para el establecimiento en el MAGRAMA del mencionado registro, en el que se reflejan las declaraciones de titularidad compartida y sus variaciones, se elaboró y publicó la Orden AAA/1408/2012, de 26 de junio, por la que se regula el Registro de explotaciones agrarias de titularidad compartida. Este registro electrónico (RETICOM) ya está desarrollado y puesto en marcha para que, en base a lo dispuesto en la Ley, las comunidades autónomas puedan volcar sus datos de explotaciones de titularidad compartida.

1.1.2. La Ley 45/2007 de Desarrollo Sostenible del Medio Rural y el Programa de Desarrollo Rural Sostenible 2010-2014

La Ley 45/2007 para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural, tiene como finalidad mejorar la situación socioeconómica de la población de las zonas rurales y el acceso a unos servicios públicos suficientes y de calidad, a través de acciones y medidas multisectoriales.

Esta ley dedica una atención preferente a las mujeres y la juventud, de quienes depende en gran medida el futuro del medio rural. La aplicación práctica de la Ley 45/2007 se va a llevar a cabo en el Programa de Desarrollo Rural Sostenible (en adelante, PDRs) de carácter plurianual. El alcance del conjunto de actuaciones previstas en el primer PDRs (2010-2014) debería suponer un impulso para el desarrollo en las zonas rurales, garantizando una mejora de las condiciones de vida de sus habitantes, de manera a facilitar el desarrollo de todas las potencialidades endógenas del territorio.

1.1.3. Subvenciones y ayudas directas o con discriminación positiva hacia las mujeres en el medio rural

Consciente de que la diversificación económica es fundamental para fomentar un medio rural activo y competitivo, el Ministerio ha puesto en marcha varias líneas de ayuda (subvenciones y premios). En todas ellas concede un tratamiento especial a las mujeres rurales e incluye de manera transversal la perspectiva de género en los procesos de elaboración, aplicación y seguimiento de las mismas.

Ayudas y subvenciones

- Subvenciones destinadas al fomento de los sistemas de producción de razas ganaderas autóctonas en regímenes extensivos.
- Asignación directa de cuotas lácteas integradas en la reserva nacional.

- Plan de Seguros Agrarios Combinados para el ejercicio 2010.
- Subvenciones destinadas a la promoción de las mujeres del medio rural.
- Subvenciones a proyectos de cooperación interterritorial y transnacional, en el marco de la red rural nacional.
- Ayudas a programas plurirregionales de formación dirigidos a los profesionales del medio rural.
- Ayudas a la innovación tecnológica en el medio rural.
- Subvenciones para los proyectos piloto en el marco de la Red Rural Nacional.
- Ayudas para la renovación del parque nacional de maquinaria agrícola.

III Edición de los Premios de Excelencia a la Innovación para mujeres rurales

El objetivo de estos premios es distinguir proyectos originales e innovadores que apliquen modelos de negocio basados en la gestión sostenible de los recursos rurales y que permitan explorar nuevos yacimientos de empleo o respondan necesidades de las mujeres en el medio rural. Desde su inicio buscan contribuir al desarrollo sostenible del medio rural.

Las candidaturas premiadas en la tercera edición han sido las siguientes:

Candidatura	Denominación del proyecto
El lugar donde siempre pasan cosas, S.L.	Caravana de niños
Asociación de Rederas «Virxe do Carme»	Formación para el cambio
Asociación Cultural «Mulleres do Mar de Cambados» GUIMATUR	Diversificación de actividades de las mujeres del mar de Cambados
27113 Comuna, Soc. Coop. Galega	Negueira Comuneira
María Isabel Sánchez Vadillo	Granja de explotación caprina de raza de Verata y actividades de fomento, difusión y conservación de la especie
Virginia Ruiz Rodríguez	Los arándanos, diversificación rural
M. ^a del Carmen Román Reche	Crisara
María Varela Mosquera	«A parada das bestas»
Teresa Blasco Martínez	Belluga-Museo de Aceite

1.1.4. El Observatorio de Género del Medio Rural

En el observatorio de género en el medio rural se enmarcan un conjunto de actuaciones que pretenden obtener un diagnóstico de la realidad de género para valorar el impacto de las políticas y programas vigentes, y desarrollar e implementar políticas y programas acordes con las necesidades reales.

Por ello, en aras a disponer de un adecuado conocimiento de la realidad, se han desarrollado y elaborado estudios y diagnósticos sobre la situación de la mujer en el medio rural como los relativos a:

- «Mundo rural: Trabajando en femenino».
- «Incorporación de la perspectiva de género en los programas de desarrollo rural (2007-2013)».

El reciente estudio sobre «*Diagnóstico de la igualdad de género en el medio rural*», publicado en 2011, muestra las diferencias existentes entre hombres y mujeres en distintos ámbitos como el mercado laboral, los usos del tiempo, la calidad de vida y la permanencia o no de actitudes y estereotipos sexistas.

1.1.5. Difusión de la información sobre mujeres rurales y desarrollo rural

La difusión de la información disponible sobre las mujeres en el medio rural, es esencial para conocer y reconocer su labor y para avanzar en políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el medio rural.

Las actuaciones en 2012 se han desarrollado a través de:

- La revista «*Desarrollo Rural y Sostenible*», publicación trimestral del Ministerio que informa de las actuaciones realizadas en el ámbito de desarrollo rural y en el que las mujeres rurales tienen voz a través de las presidentas o representantes de las Asociaciones de Mujeres nacionales y/o internacionales o de mujeres de distintas actividades.
- Conferencias y participaciones en conferencias y charlas sobre la nueva Ley de Titularidad compartida.

1.1.6. Relaciones con los agentes sociales y administraciones implicadas en temas de igualdad

Las relaciones con agentes sociales y Administraciones constituyen espacios de encuentro en la búsqueda de soluciones y medidas en la resolución de situaciones y problemas en el ámbito de igualdad.

Son un marco de cooperación y colaboración permanente que partiendo de la detección y análisis de los problemas reales buscan encontrar las medidas más idóneas para su solución.

- La Mesa de Mujeres del Medio Rural. Es una iniciativa de coordinación y cooperación entre los distintos agentes sociales y políticos implicados en materia de desarrollo rural e igualdad de género. Compuesta por las principales organizaciones de mujeres rurales de ámbito estatal, las redes de desarrollo rural y la Administración General del Estado, es un espacio de encuentro para la elaboración conjunta de planes y estrategias.
- Protocolo de actuación para el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades en el medio rural. Firmado entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y el MARM, hoy MAGRAMA, para el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el medio rural.

1.1.7. Participación en jornadas, grupos de trabajo y congresos relacionados con la igualdad

La participación en foros, jornadas y congresos internacionales en el desarrollo de la igualdad es un ámbito de trabajo con los países participantes para avanzar en cuotas de igualdad.

Para avanzar en este compromiso la Dirección General de Desarrollo Rural del medio rural, ha participado en las reuniones del grupo de trabajo «Working Party on Women» de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), cuyo objetivo principal es lograr mayor compromiso y actividad de los países que lo integran para aconsejar y dar asistencia sobre transversalidad de género en el desarrollo rural.

La Dirección General también ha tomado parte en seminarios internacionales como el seminario «Farmers' Women, Local Products and Short Supply Chains – Practical Experience, Strategic Perspectives» organizado por la Red Rural Austriaca, en el que se profundizaba en el papel de las mujeres rurales en los canales cortos de comercialización.

Por otra parte, el *grupo de trabajo de transversalidad de género en el medio rural* en el 2012 se ha enfocado en dos líneas de trabajo a desarrollar:

- Seguimiento del cumplimiento de actuaciones en materia de género de los Programas de Desarrollo Rural de las comunidades autónomas.
- Identificación de buenas prácticas para el fomento de la conciliación en el ámbito rural y elaboración de una guía de recomendaciones.

1.1.8. Publicaciones y estudios

En 2012 se ha publicado el documento «*Buenas practicas que favorecen la conciliación en el medio rural*». Este documento ha pasado a formar parte de la línea de publicaciones del Ministerio relacionadas con la mujer en el medio rural.

En 2012 se están finalizando las labores editoriales sobre un estudio sobre los trabajos que realizan las mujeres en el medio rural.

1.2. Actuaciones en el sector pesquero

La planificación y gestión de las políticas de integración e igualdad en el sector pesquero es una competencia expresa y un objetivo prioritario de la Secretaría General de Pesca.

Las actuaciones llevadas a cabo son impulsadas por la Red española de mujeres en el sector pesquero, creada y dirigida en esta Secretaría, a través de la Dirección General de Ordenación Pesquera, con el fin de hacer visible y revalorizar el trabajo de la mujer en las distintas actividades de la pesca.

En el año 2012 la Red han aumentado hasta 440 sus miembros, correspondiendo, 392 a particulares y 48 a asociaciones.

Así mismo, la Red Española de Mujeres ha aportado visibilidad y refuerzo a la labor que realizan tanto las mujeres como las organizaciones dedicadas a promover la igualdad de oportunidades, participando en diferentes encuentros y seminarios, con colectivos del sector pesquero.

Como soporte y medio de comunicación se ha actualizado mensualmente el contenido de la web de la Red de Mujeres, incluyendo con esta periodicidad, un boletín informativo.

Teniendo en cuenta el importante papel que juega la mujer en la diversificación pesquera, a partir de mayo de 2012, el seguimiento y coordinación de los temas de igualdad de oportunidades en el sector pesquero se realiza a través del Grupo Técnico de Diverpes, dirigido por la Secretaría General de Pesca y en el que participan representantes de las Comunidades Autónomas.

Cabe destacar entre las actuaciones de la Red, las emprendidas para el apoyo del trabajo del colectivo de Rederas, creando un Grupo de Trabajo con AENOR (Asociación Española de Normalización), y constituido por expertos, formadores, asociaciones de rederas y representantes de Comunidades Autónomas, con el fin de desarrollar una Norma UNE sobre la reparación artesanal de las redes y aparejos de pesca, a fin de mejorar las condiciones de trabajo y eliminar el intrusismo laboral contenido. El 11 de diciembre de 2012 tuvo lugar la I reunión de éste grupo, en la que fue presentado el estudio «Rederas: un oficio desconocido».

2. ACTUACIONES PARA FAVORECER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DURANTE EL EJERCICIO 2012

Este Departamento Ministerial, consciente de la necesidad de adaptar la actividad pública al principio de transversalidad consagrado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, viene desarrollando todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

2.1. Empleo Público

2.1.1. Personal funcionario

Pruebas selectivas

Durante el año 2012 no hubo Oferta de Empleo Público para el Departamento, por lo que no se publicó ninguna convocatoria para ingreso de nuevos funcionarios.

Tampoco se aprobó por parte de la Dirección General de la Función Pública ninguna convocatoria para funcionarios interinos

Concursos

En las bases de las convocatorias de los concursos para la provisión de puestos de trabajo igualmente se indicó que, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española y la Directiva Comunitaria de 9 de febrero de 1976, la Administración Pública llevará a cabo una política de igualdad de trato entre hombres y mujeres por lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta el contenido de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Así mismo, se recogió en estas bases, en la valoración de los méritos, el cuidado de hijos menores de 12 años, tanto cuando lo fuesen por naturaleza o por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, así como el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pudiese valerse por sí mismo y que no desempeñase actividad retribuida por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad.

De acuerdo con las directrices del extinto Ministerio de Administraciones Públicas, desde el año 1999 se introduce en las Bases de los concursos la valoración del nivel del último destino obtenido por concurso (siempre que se hubiese desempeñado durante un tiempo mínimo de seis meses) para los funcionarios que concursasen desde la situación de excedencia voluntaria por cuidado de familiares.

Por último, cumpliendo el mandato contenido en el artículo 53 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se procuró que las Comisiones de Valoración de los concursos fuesen paritarias.

2.1.2. Personal laboral

Pruebas selectivas

Durante el año 2012 no hubo Oferta de Empleo Público para el Departamento, por lo que no se publicó ninguna convocatoria para la contratación de personal laboral fijo.

En las convocatorias que hubo para la contratación de personal laboral temporal se mantuvieron las exigencias de paridad de sexos en la composición de los Órganos de Selección. Dicha paridad fue conseguida, pese a la dificultad existente en el colectivo de personal laboral, en el que predominan oficios donde las mujeres se encuentran subrepresentadas.

Además, en el cuerpo de las Bases de cada convocatoria se exigió a Tribunales Calificadores velar por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española.

2.2. Formación

En cumplimiento de la medida 2.3 de la Orden APU 526/2005, de 7 de marzo, en todos los cursos dirigidos al personal funcionario (grupos A1 y A2) y laboral (titulados superiores y medios), se reservó al menos un 40 % de las plazas para su adjudicación a aquellas empleadas públicas que reuniesen los requisitos establecidos en la convocatoria. De los datos de la Memoria del Plan de Formación 2012, se concluye, en términos globales, que el porcentaje de asistentes se reparte prácticamente al 50 % entre hombres y mujeres (47 % hombres y 53 % mujeres).

En cumplimiento del artículo 61 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y del artículo 5.2 de la Orden APU/526/2005, y en el marco del Plan de Formación 2012, se realizó un curso destinado a fomentar el valor de la igualdad de género, que coordinó e impartió personal del Instituto de la Mujer.

Asimismo, en el marco del Plan de Formación 2012, también se realizaron cursos on line de inglés, ofimática, materias jurídicas y habilidades profesionales, aumentando la oferta en esta modalidad respecto al año 2011. Estos cursos, por su flexibilidad de horarios y seguimiento a distancia, facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos de este Ministerio y sus Organismos Autónomos.

En relación con los cursos selectivos de Cuerpos y Escalas adscritos a este Departamento, se garantiza el derecho de las aspirantes en situación de embarazo, riesgo de parto o baja por maternidad a completar el proceso selectivo en aplicación de lo previsto en las correspondientes convocatorias del proceso selectivo y demás normativa aplicable.

Por otro lado, y de acuerdo con lo establecido en las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso a los Cuerpos y Escalas propios del Departamento, se programaron en todos los cursos selectivos dos módulos, uno de «Igualdad entre hombres y mujeres» y otro de «Normativa en materia de violencia de género», de una hora de duración cada uno de ellos.

2.3. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

El Ministerio ha seguido fomentando durante el ejercicio 2012 que todos los empleados puedan asumir equilibradamente sus responsabilidades familiares. En este sentido, se aplicaron diferentes modalidades de reducción de jornada, flexibilización de la jornada laboral a quienes tuviesen a su cargo personas de edad avanzada o menores de 12 años, permiso de paternidad o ampliación a 4 semanas del permiso de maternidad por sustitución de la lactancia, así como el resto de las medidas de directa aplicación incluidas en el PLAN CONCILIA y en Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007, de 7 de abril; o aprobadas posteriormente como el permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, introducido por la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, que modifica la Ley 7/2007.

Así mismo, se han tenido en cuenta las modificaciones introducidas en esta materia por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE 07.07.2012). Manteniendo el nivel existente de derechos, estas modificaciones vienen a clarificar algunos aspectos como la reducción de la jornada en caso de guarda legal (aplicable a la jornada diaria); o bien, da nueva redacción a los artículos existentes, conservando la esencia de su regulación anterior.

2.4. Escuela Infantil y Acción Social

Los hijos de los empleados públicos del Departamento pueden acceder a la ESCUELA INFANTIL compartida entre el Ministerio de Fomento y el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.

Esta escuela, ubicada en el recinto de los Nuevos Ministerios, supone una gran ventaja para las trabajadoras y los trabajadores, proporcionando atención física, psicológica y pedagógica a niños con edades comprendidas en el intervalo de 0 a 3 años. En el mes de junio se suscribió el Convenio relativo al Centro de Educación Infantil entre el Ministerio de Fomento y el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente con objeto de garantizar el mayor aprovechamiento de las instalaciones del CEI y el cumplimiento del objetivo de conciliación de vida laboral y familiar. Ese documento ha establecido nuevas bases y criterios más adecuados para una estrecha colaboración entre ambos Departamentos.

En las Bases de la convocatoria de ayudas sociales del Ministerio para 2012 se contaba con la Ayuda para el cuidado de hijo y guardería, para aquellos empleados públicos cuyos hijos no hubiesen podido acceder a una plaza en la Escuela Infantil mencionada o no estuviesen escolarizados.

En la misma línea se encuentran las actividades culturales y de ocio para hijos de empleados durante el periodo de vacaciones de verano de los escolares. Se programaron dos actividades a realizar durante las mañanas de mes de julio en un complejo deportivo, diferenciadas en función de la edad de los participantes e incluyeron una hora y media de clases de inglés cada día. Estaban dirigidas a niños entre 3-7 y 8-12 años, limitando su participación a una semana.

Además, en las Bases de la convocatoria de ayudas sociales del Ministerio para 2012 se recogió una ayuda consistente en sufragar en parte los gastos derivados de la participación de los hijos de empleados públicos entre 4 y 14 años en actividades de verano. Dichas actividades debían estar relacionadas con el deporte o el ocio que se desarrollasen en campamentos de verano, colonias o granjas-escuela en el territorio nacional durante el periodo de junio de 2011 a septiembre de 2012.

2.5. Salud y género

En cumplimiento de la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales, en concreto del artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales «Protección de la maternidad», en las evaluaciones de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras del Ministerio se incluyó la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o de parto reciente a agentes, procedimientos, o condiciones de trabajo que pudiesen influir negativamente en la salud de las propias trabajadoras y/o del feto.

Cuando en la evaluación de riesgos se identificó algún riesgo para la seguridad y la salud o condiciones de trabajo que pudiesen tener repercusiones sobre el embarazo o la lactancia, se adoptaron medidas encaminadas a evitar la exposición a dicho riesgo, a través de la adaptación de las condiciones de trabajo. Estas medidas pueden consistir por ejemplo, en la prohibición expresa en determinados puestos de trabajo de laboratorio de exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo de las recogidas en el RD 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el RD 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención, en relación con 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 periodo de lactancia.

De igual modo, y atendiendo al artículo 24 de la Ley 31/1995, en materia de coordinación de actividades empresariales, se han mantenido reuniones de coordinación con los Servicios de Prevención de empresas adjudicatarias para establecer las mismas medidas de protección encaminadas a evitar la exposición a riesgos de trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz, o en periodo de lactancia.

Además, en cumplimiento del RD 486/1997, de 14 de abril de 1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, cuando se considera necesario, se puede ofrecer a las trabajadoras embarazadas y madres lactantes la posibilidad de descansar tumbadas en condiciones adecuadas.

Por otro lado, el interés de este Ministerio por la relación entre salud y género se reflejó en la oferta de reconocimientos ginecológicos, de mama, y densitometrías a todas las empleadas públicas del Departamento.