



Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades

2014-2016

**Plan Estratégico
de Igualdad
de Oportunidades**

2014-2016



Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado
<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Edita: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
C/ Condesa de Venadito, 34, 28027 Madrid
NIPO: 685-14-023-5
Depósito Legal: M-23557-2014
Imprime: Imprenta Nacional AEBOE
Avda. de Manoteras, 54. 28050 MADRID

Introducción	7
Antecedentes, marco jurídico y conceptual	11
Algunas cifras sobre la igualdad y desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Principales problemas detectados	17
Los retos, objetivos estratégicos y estructura del PEIO 2014-2016	51
Eje 1. Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial	61
1.1. Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo ...	65
1.2. Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas	66
1.3. Combatir la brecha salarial de género	67
1.4. Fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo	68
1.5. Promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público	69
1.6. Promover la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables	70
1.7. Estudiar la fiscalidad y el sistema de algunas prestaciones públicas desde la perspectiva de la mujer trabajadora como segundo percceptor de rentas	71
Eje 2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares	75
2.1. Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad	79
2.2. Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar	80

SUMARIO

2.3. Promover la corresponsabilidad y cambio en los usos del tiempo ...	83
2.4. Incrementar el conocimiento sobre conciliación y corresponsabilidad	84
Eje 3. Erradicación de la violencia contra la mujer	87
3.1. Promover acciones de prevención frente a la violencia de género; promover la implicación y sensibilización social en la erradicación de la violencia de género; anticipar la detección de los casos de violencia de género	91
3.2. Mejorar la respuesta institucional dada por los poderes públicos, proporcionando planes personalizados y avanzando hacia la ventanilla única	91
3.3. Proporcionar una respuesta específica a los grupos especialmente vulnerables: menores, mujeres con discapacidad, mayores, del medio rural e inmigrantes	92
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	93
Eje 4. Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social	97
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	101
4.2. Incrementar la participación de las mujeres en las esferas de decisión del ámbito económico	101
4.3. Favorecer el movimiento asociativo de las mujeres	103
Eje 5. Educación	107
5.1. Fomentar la realización de acciones de sensibilización y formación en la educación en igualdad, en las familias y en los centros educativos	112
5.2. Apoyar a las alumnas en situación de vulnerabilidad por múltiple discriminación	113
5.3. Trabajar por la eliminación de estereotipos por sexo que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones, docencia y dirección de los centros educativos	114
Eje 6. Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales ...	119
6.1. Reforzar la perspectiva de género en las políticas de salud	121
6.2. Promover la igualdad en la actividad física y el deporte	124

PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2014-2016

6.3. Evitar el tratamiento sexista de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación y promover imágenes de diversidad de mujeres	126
6.4. Garantizar la incorporación, en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres, a la Sociedad de la Información (SI) ...	129
6.5. Reforzar la integración del principio de Igualdad en el ámbito de la cultura y de la creación y producción artística e intelectual	130
6.6. Promover y consolidar la igualdad de oportunidades y los derechos humanos de las mujeres en la política exterior y de cooperación internacional	133
6.7. Promover el desarrollo de las mujeres en los ámbitos rural y pesquero	135
Eje 7. Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno	143
7.1. Favorecer la generación de conocimiento	145
7.2. Desarrollar y adecuar las estadísticas e investigaciones	148
7.3. Promover la formación y la sensibilización	149
7.4. Principio de igualdad y contratación pública responsable	150
7.5. Mejora de la evaluación de impacto normativo y de la presupuestación con perspectiva de género	150
7.6. Optimizar el funcionamiento de los Observatorios y las Unidades de Igualdad	152
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	153
Instrumentos para la gobernanza del PEIO	157
Informes de evaluación	157
Colaboración institucional	158
Órganos de coordinación	158
Órgano de participación	158
Estructura de intervención que posibilite una adecuada ejecución del plan	158
Estimación Económica	161
ANEXO: Seguimiento y Evaluación del PEIO 2014-2016	163

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (en adelante PEIO) responde al compromiso del Gobierno del Reino de España con la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se consagran en nuestra Constitución en los artículos 14 y 9.2, esenciales para construir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada, cohesionada y libre, que vienen a concretar la consideración de la igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico.

En España, desde la aprobación de la Constitución de 1978, se han dado pasos en este ámbito mediante la adopción de disposiciones dirigidas a eliminar todo trato discriminatorio y a promover la igualdad de oportunidades. Por otra parte, la presencia cada vez mayor de la mujer en el mercado de trabajo y sus logros en la educación y formación, así como en diversos ámbitos de la vida pública, ponen de manifiesto avances en nuestra sociedad.

No obstante, las estadísticas siguen mostrando, al igual que en los países de nuestro entorno, que todavía persisten importantes desigualdades entre hombres y mujeres.

Es evidente que, en muchos ámbitos, se han eliminado discriminaciones y que las desigualdades también han disminuido, pero aún quedan otros en donde la falta de igualdad se sigue manifestando con toda su crudeza, como es el caso de la violencia contra las mujeres.

A día de hoy, tampoco ofrece nuestra sociedad las mismas oportunidades a mujeres y hombres en ámbitos como el laboral: las mujeres siguen estando empleadas mayoritariamente en algunos de los sectores laborales peor retribuidos y

INTRODUCCIÓN

están infrarrepresentadas en puestos de responsabilidad; por otra parte, la maternidad afecta a las tasas de empleo femenino, y persisten disparidades en cuanto a la dedicación a las tareas de cuidado y del hogar que dificultan sus posibilidades de conciliar la vida personal, laboral y familiar, lo que las sitúa en desventaja a la hora de desarrollar su opción de carrera profesional. Todo ello contribuye a que, al final de su vida laboral, los ingresos de las mujeres sean más bajos que los de los hombres.

Además de estos y otros reductos de desigualdades, la propia "evolución social" puede propiciar, si no se toman medidas, la aparición de nuevas formas de discriminación en ámbitos como las nuevas tecnologías (Internet, en particular).

En este contexto, para el Gobierno es una prioridad impulsar la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. En primer lugar, por razones de justicia y de tutela de Derechos fundamentales. Pero, también, porque es elemento imprescindible de desarrollo económico y de cohesión social: necesitamos sumar todo el talento que, tanto mujeres como hombres, podamos aportar para salir de la crisis en la que nos encontramos y avanzar hacia una economía más fuerte, basada en un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, conforme a los objetivos de la Estrategia Europa 2020.

Este Plan es el instrumento a través del cual el Gobierno define, en aquellos ámbitos que son competencia del Estado, los objetivos y medidas prioritarios para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir y para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Responde, en particular, a tres objetivos estratégicos de carácter prioritario: (i) reducir las desigualdades que aun existen en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades retributivas; (ii) apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; y (iii) erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo. A estos se suman otros tres: (iv) mejorar la participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social; (v) impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo; e (vi) integrar plenamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas y acciones del Gobierno. Todos ellos esenciales para avanzar hacia la igualdad de trato y hacia la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

Con ese fin el PEIO 2014-2016 se adapta a las necesidades actuales en este ámbito y refuerza su carácter estratégico.

Se delimitan los ámbitos de actuación establecidos por el Gobierno con carácter preferente, los objetivos que se persiguen en dichos ámbitos, las líneas de actuación y las principales medidas que se pondrán en marcha para alcanzar dichos objetivos. Establece, a su vez, las bases para desarrollar estrategias o planes especiales que faciliten, cuando sea necesario, la articulación de acciones más precisas y eficaces.

Además, el proceso seguido para su elaboración ha estado dirigido a promover el acierto y el mayor grado de consenso posible en la definición de sus objetivos y medidas, así como a garantizar su viabilidad. El borrador inicial fue diseñado por el Instituto de la Mujer, partiendo del diagnóstico de la situación en la que se va a desarrollar el nuevo plan. Se han tomado en consideración, asimismo, los principales instrumentos programáticos adoptados por la UE en esta materia, como la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015 de la Unión Europea y la Estrategia Europa 2020, así como el contenido de los informes y de las distintas Proposiciones no de Ley aprobadas por la Comisión de Igualdad y el Pleno del Congreso de los Diputados, y de las Mociones aprobadas por la Comisión de igualdad y el Pleno del Senado.

Impulsado por la Comisión Delegada del Gobierno para la Política de Igualdad, en la concreción de los objetivos y medidas del Plan se contó con la imprescindible colaboración de todos los departamentos que estarán implicados en su ejecución. El texto resultante de este período de trabajo fue remitido al Consejo de Participación de la Mujer, órgano colegiado de consulta y asesoramiento, creado con el fin 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 y la lucha contra la discriminación por razón de sexo (artículo 78.1 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en adelante LOIEMH**). Esta ha sido la primera vez que dicho Consejo ha informado y participado en el proceso de elaboración de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

Por otro lado, este Plan es el primero que lleva aparejado, desde el principio, un Programa de Evaluación, lo que implica, entre otras cosas, la selección de un conjunto de indicadores vinculados a cada uno de sus objetivos, y que permitirá tanto realizar su seguimiento y grado de implementación como evaluar los resultados obtenidos. En contraposición, las evaluaciones que se han venido realizando hasta el momento eran siempre "a posteriori", lo que, evidentemente, limitaba las posibilidades de evaluar adecuadamente la eficacia de un instrumento de estas características.

INTRODUCCIÓN

Finalmente, cabe destacar que el Plan se articula en siete ejes:

A través de los tres primeros se definen, en línea con sus objetivos estratégicos, los ámbitos de actuación considerados prioritarios en los próximos tres años: Empleo y lucha contra la brecha salarial; conciliación y corresponsabilidad; y erradicación de la violencia contra la mujer.

Los siguientes tres ejes estructuran la actuación en otros ámbitos también relevantes para la igualdad de oportunidades: Participación política, económica y social; Educación; y desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales.

Por último, se impulsa la integración del principio de igualdad de oportunidades de forma transversal, en el conjunto de las políticas sectoriales del Gobierno, a través del Eje 7.

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 civiles y políticos 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 las políticas. En esta Conferencia se adoptaron dos documentos que suponen un importante avance 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 hombres y mujeres 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 empodera-

ANTECEDENTES, MARCO JURÍDICO Y CONCEPTUAL

miento 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 y de discriminación, no tienen acceso a un trabajo decente y su salario es considerablemente menor que el de los hombres.

La igualdad 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 como, entre otras, 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.

Además, para conmemorar el 15.º aniversario de la Declaración y de la Plataforma de Acción de Pekín y el 30.º aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Comisión Europea adoptó, en marzo de 2010, la Carta de la Mujer, en la que renovó su compromiso por la igualdad entre los sexos, e insistió en la necesidad de incorporar la igualdad 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 voluntad de cumplir con los objetivos de la UE en materia de igualdad 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, promover una mejor conciliación de la vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres.

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 se alinea, por otra parte, con los objetivos generales de la Política de Cohesión para el período

2014-2020, recogidos en los Reglamentos que regulan la aplicación de los Fondos Europeos Estructurales y de Inversión (EEI), así como con los objetivos de España establecidos en el Acuerdo de Asociación 2014-2020, actualmente en fase de elaboración.

Dado que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio transversal en el ámbito de la Unión Europea, en sus esfuerzos por aumentar la cohesión económica, territorial y social, la Unión debe tener por objetivo, en todas las fases de ejecución de los Fondos EEI, eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad, así como luchar contra cualquier forma de discriminación. Por ello, y conforme al Reglamento 1303/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen disposiciones comunes relativas a los Fondos de la Unión Europea, los Estados miembros y la Comisión deben velar por que se tenga en cuenta y se promueva la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género en todas las fases de preparación y ejecución de los programas financiados con los diferentes Fondos.

Además, el Fondo Social Europeo tiene entre sus misiones el fomento de la igualdad de género y la igualdad de oportunidades, y puede financiar acciones:

- Para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, incluidos el acceso al empleo, la progresión en la carrera profesional, la conciliación de la vida laboral y la vida privada y la promoción de igual remuneración por igual trabajo.
- Para luchar contra todas las formas de discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades.

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; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social*".

Muchas han sido las normas que se han adoptado 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

ANTECEDENTES, MARCO JURÍDICO Y CONCEPTUAL

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 y de las desigualdades que sufren las mujeres, 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.

Más recientemente, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral ha puesto en marcha los mecanismos necesarios para una nueva cultura del empleo basada en la flexibilidad, que facilita la participación de la mujer en el mercado de trabajo, introduciendo nuevas medidas como las bonificaciones y reducciones en las cuotas de la Seguridad Social a las empresas por contrataciones de mujeres, la supresión de categorías profesionales en el sistema de clasificación profesional con garantía de no discriminación entre mujeres y hombres, o la regulación del trabajo a distancia. En materia de Seguridad Social, se han adoptado nuevas medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: se han mejorado los beneficios establecidos por el cuidado de hijos e hijas menores, evitando que posibles supuestos de interrupción de la cotización relacionados con el nacimiento y adopción o acogimiento de menores pueda afectar negativamente a la cuantía de las prestaciones sociales de las personas, mayoritariamente mujeres trabajadoras, que se acogen a estos beneficios (Real Decreto 1716/2012); se han revisado, asimismo, los mecanismos de acceso a prestaciones de la Seguridad Social de los contratos a tiempo parcial (también son mayoritariamente las mujeres quienes se acogen a esta clase de contrato), garantizando la correcta aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo (Ley 1/2014, de 28 de febrero); y se ha reforzado la protección otorgada a los supuestos de reducción de jornada por el cuidado de hijos o hijas, al elevarse de 8 a 12 años la edad que da derecho a dicha reducción (Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre).

Además de la aplicación de las reformas legislativas, se han impulsado políticas activas mediante los Planes de Igualdad a nivel estatal desde 1988, siguiendo generalmente las orientaciones de los sucesivos Programas de Acción Comunitarios para la igualdad de oportunidades. La articulación de estos planes se recogen, por otra parte, en el artículo 17 LOIEMH en los siguientes términos: "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".

A lo largo de estos años la situación de las mujeres en nuestro país ha cambiado. Se han conseguido mejoras, pero, evidentemente, aún quedan muchos objetivos por alcanzar. Y es –precisamente– esta idea la que subyace en la elaboración del PEIO 2014-2016: 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".

En línea con lo establecido para la Unión Europea en el artículo 8 de su Tratado de Funcionamiento, la LOIEMH precisa que el principio de igualdad de trato y de oportunidades debe integrarse en el conjunto de las políticas del Estado, y que debe informarse, con carácter transversal, sobre la actuación de todos los Poderes Públicos (artículos 14 y 15). A su vez, muchos de los objetivos fijados en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres responden a preceptos regulados en nuestro ordenamiento jurídico.

En este contexto, es necesario reforzar el carácter de "estratégico" que caracteriza a este plan: un plan que permite identificar los principales objetivos y líneas de actuación en cada uno de ellos, y destacar acciones de ejecución preferente e instrumentos específicos para hacer frente a los distintos retos que en este ámbito tiene todavía la sociedad española.

El PEIO permite así marcar las directrices, delimitar el campo de acción y establecer las prioridades en torno a los cuales se estructura la acción del Gobierno para avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, afrontando los principales retos que la sociedad española tiene para su consecución real y efectiva.

Algunas cifras sobre la igualdad y desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Principales problemas detectados

En las páginas que siguen, se recogen algunos de los principales indicadores que sirven para ofrecer una imagen de la situación socio-laboral de las mujeres y de los hombres en España en el momento en que se pone en marcha este Plan. **Los datos están actualizados según las últimas fuentes disponibles que permiten establecer una comparación temporal.**

■ 1. Mercado de Trabajo y Brecha Salarial

La incorporación de las mujeres al mercado laboral, su permanencia en el empleo y sus condiciones de trabajo están lejos de darse en condiciones de igualdad con respecto a las de los hombres.

La tasa de actividad de las mujeres se ha incrementado en los últimos años, reduciéndose de forma progresiva la diferencia con la tasa de actividad de los varones.

Se ha reducido también la diferencia entre la tasa de empleo de mujeres y de varones, pero a causa del paro, puesto que las mujeres no han visto crecer su tasa de empleo y ha sido la de los varones la que ha descendido de forma muy importante.

La tasa de paro ha aumentado de forma considerable para mujeres y hombres en los últimos años, pero la diferencia entre ambas se ha reducido notablemente debido al mayor incremento de la tasa de paro de los hombres.

ALGUNAS CIFRAS SOBRE LA IGUALDAD Y DESIGUALDAD...

Cuadro 1. Tasas de actividad, empleo y paro

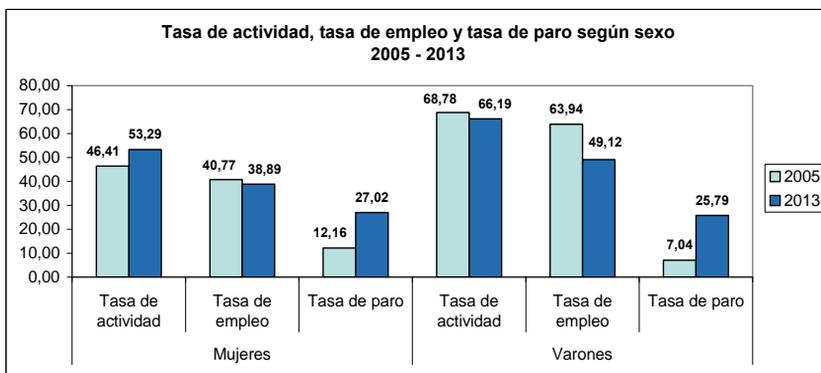
		2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Ambos sexos	TASA DE ACTIVIDAD	59,56	59,98	60,01	60	59,94	59,8	58,92	58,32	57,35
	TASA DE EMPLEO	43,86	44,97	47,03	47,96	49,15	53,02	54,05	53,36	52,10
	TASA DE PARO	26,36	25,03	21,64	20,06	18,01	11,34	8,26	8,51	9,16
Mujeres	TASA DE ACTIVIDAD	53,29	53,39	52,92	52,26	51,57	50,46	48,94	47,95	46,41
	TASA DE EMPLEO	38,89	39,83	41,19	41,56	42,08	43,88	43,63	42,41	40,77
	TASA DE PARO	27,02	25,38	22,16	20,48	18,39	13,04	10,85	11,55	12,16
Varones	TASA DE ACTIVIDAD	66,19	66,93	67,45	68,08	68,65	69,49	69,27	69,12	68,78
	TASA DE EMPLEO	49,12	50,38	53,14	54,65	56,49	62,50	64,86	64,76	63,94
	TASA DE PARO	25,79	24,73	21,21	19,73	17,72	10,06	6,37	6,31	7,04

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. Más información en:

http://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/epa_resultados_1.htm

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

GRÁFICO 1. TASAS DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. Más información en:

http://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/epa_resultados_1.htm

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

Otro dato importante a considerar, en relación con la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, es que, en el año 2013, y según los datos de la media de los cuatro trimestres de ese año de la Encuesta de Población Activa del INE, estas han representado el 73,26% del total de las personas con jornada a tiempo parcial.

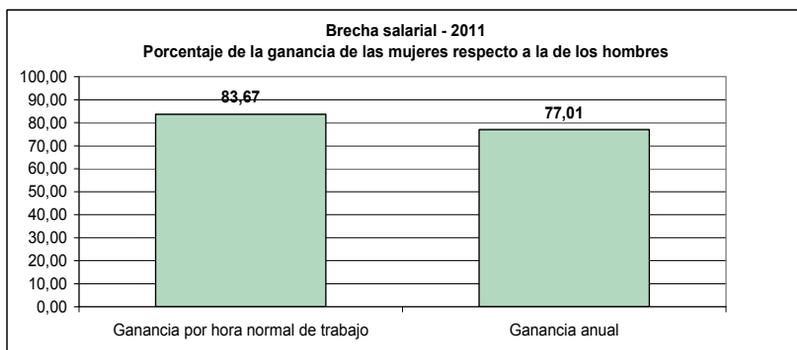
Por lo que se refiere a la "discriminación salarial", es conveniente aclarar qué se entiende comúnmente por *diferencia o desigualdad salarial, brecha salarial y discriminación salarial de género*.

El concepto de *desigualdad salarial* entre mujeres y hombres, también llamado *diferencia o brecha salarial*, alude a la distancia en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres. Parte de esas diferencias salariales entre mujeres y hombres pueden estar fundamentadas en factores de tipo personal (nivel de formación, experiencia laboral, antigüedad, etc.), del puesto de trabajo (funciones realizadas, nivel de responsabilidad, tipo de contrato o jornada, etc.) y/o de la empresa para la que se trabaja (tamaño, tipo de actividad, etc.). Una vez considerados estos factores, la discriminación salarial entre mujeres y hombres es la parte de esa diferencia que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo igual o de igual valor, y que solo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza.

Según datos del INE, la *brecha salarial* entre mujeres y hombres en España, aunque muestra una ligera tendencia a su reducción en los últimos años, constituye un fenómeno persistente.

La ganancia de las mujeres por hora normal de trabajo suponía, en 2011, último dato disponible, el 83,67% de la hora normal de trabajo de los varones (16,33% de brecha salarial). En términos de ganancia anual, en ese mismo año, la ganancia anual de las mujeres era del 77,01% de la ganancia anual de los varones (22,99% de brecha salarial).

GRÁFICO 2. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO



Fuente: Encuestas de Estructura Salarial. INE. Más información en: <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/p133&file=inebase&N=&L=0>

ALGUNAS CIFRAS SOBRE LA IGUALDAD Y DESIGUALDAD...

Mención especial requieren las mujeres en las que concurren otros factores adicionales al sexo que pueden conducir a situaciones de discriminación y potenciar la ausencia de una igualdad de oportunidades efectiva en el mercado de trabajo; en estos casos es preciso hacer referencia al concepto de *discriminación múltiple* que pone de relieve la conexión que existe entre el sexo y factores como la discapacidad, el origen racial o étnico, la edad, el estatus socioeconómico, la orientación sexual, etc.

El análisis de la discriminación múltiple resulta complejo, ya que en ocasiones es difícil obtener información estadística comparable, porque es contrario a nuestro ordenamiento jurídico recoger datos sobre varios de estos factores (origen racial o étnico, orientación sexual, etc.).

El siguiente cuadro ilustra claramente la incidencia de la discapacidad en las tasas de actividad, empleo y paro, así como su mayor incidencia en el caso de las mujeres.

Cuadro 2. Tasas de actividad, empleo y paro según sexo de personas con y sin discapacidad reconocida

2012	Ambos sexos	Mujeres	Varones
Personas con discapacidad			
Tasa de actividad	36,6	33,5	39,2
Tasa de empleo	24,5	22,5	26,2
Tasa de paro	33,1	32,9	33,3
Personas sin discapacidad			
Tasa de actividad	77,0	70,4	83,5
Tasa de empleo	57,8	52,6	62,9
Tasa de paro	25,0	25,4	24,7

Fuente: El Empleo de las Personas con Discapacidad. Instituto Nacional de Estadística. Más información en: <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/p320&file=inebase&L=0>

Nota 1. Se consideran personas con discapacidad reconocida, es decir, aquellas con grado de discapacidad superior o igual al 33%, según el procedimiento de valoración establecido por RD 1971/1999, modificado por RD 1856/2009.

Nota 2. Los resultados de celdas cuyo valor sea inferior a 5,0 (5.000 personas u hogares) deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo.

Se puede observar cómo, a las mayores dificultades de inserción laboral de las mujeres, se suma la baja tasa de participación laboral de las personas con discapacidad, así como que los hombres con discapacidad tienen una mayor tasa de actividad y de empleo en comparación con las mujeres con discapacidad.

No es posible abordar un análisis de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo sin hacer referencia expresa a la segregación horizontal, por actividades, y vertical, esto es, por ocupaciones; fenómenos que acaban por determinar, en gran medida, las condiciones del empleo (salarios, temporalidad, progreso profesional, etc.).

A pesar de los avances hasta ahora, las mujeres y los hombres todavía tienden a trabajar en diferentes tipos de trabajo y suelen concentrarse en diferentes sectores de actividad. Por otro lado, dentro del mismo sector y/o de la misma empresa, las mujeres desempeñan ocupaciones de menor valor y peor remuneración.

Asimismo, cabe destacar la elevada feminización de sectores como el de actividades sanitarias y servicios sociales, donde el 77,5% de las personas ocupadas son mujeres, o como la educación, donde las mujeres representan el 67,4% del total de personas ocupadas. Son actividades del sector servicios cuyo desarrollo ha posibilitado, en gran medida, la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Además, muchas de ellas están vinculadas a los roles tradicionales de cuidado y atención a los demás.

En la construcción, por el contrario, el 91,7% de las personas ocupadas son varones y en la industria manufacturera estos representan el 74,8% del total de personas ocupadas.

Cuadro 3. Personas ocupadas según rama de actividad por sexo

2013	Mujeres			Varones		
	Número de personas (en miles)	% según actividad	% según sexo	Número de personas (en miles)	% según actividad	% según sexo
TOTAL	7.634,2	100,0	45,6	9.115,7	100,0	54,4
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	604,1	7,9	88,6	77,8	0,9	11,4
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	5,5	0,1	79,7	1,4	0,0	20,3
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	1.028,3	13,5	77,5	298,4	3,3	22,5
P Educación	756,7	9,9	67,4	366,5	4,0	32,6
S Otros servicios	268,9	3,5	66,6	134,9	1,5	33,4
L Actividades inmobiliarias	53,3	0,7	58,9	37,2	0,4	41,1
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	485,1	6,4	56,5	373,0	4,1	43,5
I Hostelería	693,5	9,1	52,5	626,6	6,9	47,5
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	1.383,4	18,1	49,4	1.418,2	15,6	50,6
K Actividades financieras y de seguros	212,4	2,8	48,2	228,0	2,5	51,8
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	376,6	4,9	46,8	427,9	4,7	53,2
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	130,3	1,7	42,8	173,9	1,9	57,2
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	502,2	6,6	40,8	727,6	8,0	59,2
J Información y comunicaciones	168,0	2,2	33,9	328,2	3,6	66,1
C Industria manufacturera	520,0	6,8	25,2	1.541,2	16,9	74,8
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	177,9	2,3	23,9	567,2	6,2	76,1
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	16,3	0,2	21,3	60,4	0,7	78,7
H Transporte y almacenamiento	143,3	1,9	17,7	664,6	7,3	82,3
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	20,3	0,3	16,2	104,9	1,2	83,8
B Industrias extractivas	3,9	0,1	13,1	25,8	0,3	86,9
F Construcción	84,3	1,1	8,3	931,9	10,2	91,7

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. Más información en: http://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/epa_resultados_1.htm

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

Por lo que respecta a la segregación vertical, llama la atención la elevada presencia de mujeres en la categoría de “ocupaciones elementales”, constituyendo el 62,5% del total de personas ocupadas en ella. El resultado es que las mujeres tienden a ocuparse en puestos de trabajo que exigen menores niveles de cualificación.

Cuadro 4. Personas ocupadas según ocupación por sexo

2013	Mujeres			Varones		
	Número de personas (en miles)	% según ocupación	% según sexo	Número de personas (en miles)	% según ocupación	% según sexo
1 Direcciones y gerencias	241,8	3,2	30,5	549,7	6,0	69,5
2 Trabajos técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1.603,4	21,0	55,2	1.302,1	14,3	44,8
3 Trabajos técnicos; profesionales de apoyo		652,0	8,5	37,8	1.070,8	11,7
4 Empleos contables, administrativos y otros empleos de oficina	1.073,8	14,1	65,2	572,4	6,3	34,8
5 Empleos de los servicios de restauración, personales, de protección y de venta	2.289,3	30,0	59,3	1.573,3	17,3	40,7
G Empleos de los servicios de restauración y comercio	1.409,0	18,5	58,7	989,4	10,9	41,3
H Empleos de los servicios de salud y el cuidado de personas	838,3	11,0	79,3	219,4	2,4	20,7
I Trabajos de los servicios de protección y seguridad	42,0	0,6	10,3	364,5	4,0	89,7
6 Trabajos cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	88,2	1,2	19,7	360,0	3,9	80,3
7 Artesanía y trabajos cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto trabajos de instalaciones y maquinaria)	139,5	1,8	7,5	1.711,0	18,8	92,5
8 Trabajos de instalaciones y maquinaria y montaje	163,2	2,1	13,2	1.073,2	11,8	86,8
9 Ocupaciones elementales	1.376,5	18,0	62,5	825,6	9,1	37,5
0 Ocupaciones militares	6,5	0,1	7,7	77,8	0,9	92,3

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. Más información en: http://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/epa_resultados_1.htm

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

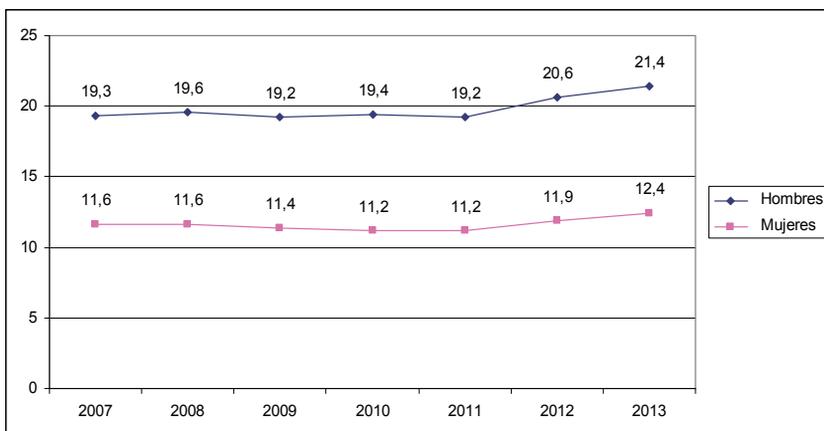
Aunque conocer el alcance que tiene el fenómeno de la segregación vertical en España requiere un análisis más profundo, el porcentaje de mujeres y hombres que ocupan puestos de “dirección y gerencia”, ofrece una aproximación empírica que ilustra este fenómeno: solo el 3,2% de las mujeres empleadas ocupan estos puestos frente a los hombres que lo hacen en un 6,0%, de manera que los hombres son el 69.5% de las personas ocupadas en esta categoría y las mujeres, únicamente, el 30.5% restante.

ALGUNAS CIFRAS SOBRE LA IGUALDAD Y DESIGUALDAD...

Los datos aquí expuestos muestran que, de facto, las mujeres acceden en menor proporción que los hombres a puestos de alta responsabilidad y ello a pesar de que sus niveles educativos son en general superiores.

Por último, es esencial el papel de las mujeres como empresarias y emprendedoras a la hora de analizar la igualdad de oportunidades en el empleo, tal y como se refleja en el siguiente gráfico:

GRÁFICO 3. PORCENTAJE DE EMPLEADORES Y EMPLEADORAS, ASÍ COMO EMPRESARIOS Y EMPRESARIAS CON O SIN PERSONAL ASALARIADO RESPECTO AL TOTAL DE PERSONAS OCUPADAS POR SEXO (15-64 AÑOS). 2007-2013



Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

Desde 2007 a 2011, el número de personas empresarias con o sin personal asalariado se ha mantenido estable, observándose entre el año 2011 y 2013 un incremento de este porcentaje; así, en nuestro país, si en 2011 la tasa de actividad empresarial y emprendedora de los hombres era de un 19,2% frente al 11,2% de las mujeres, en 2013 es del 21,4% en el caso de los hombres frente al 12,4 % de las mujeres.

Como se puede constatar, sigue habiendo una diferencia significativa entre hombres y mujeres con respecto a la actividad empresarial y emprendedora.

2. Conciliación y Corresponsabilidad

El 24,16% de las mujeres con edad comprendida entre los 16 y los 64 años, con al menos un hijo o hija de 14 años o menos, forman parte de la población inactiva. En términos absolutos, suponen 1.237.400 mujeres frente a 176.600 varones en la misma situación.

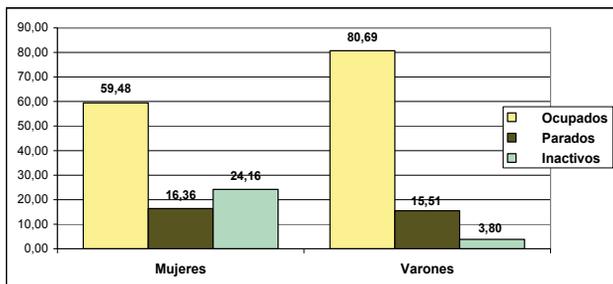
Cuadro 5. Personas entre 16 y 64 años con al menos un hijo o hija de 14 años o menos, según relación con la actividad. Datos en miles

	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Total	9763,2	4641,9	5121,3
Personas ocupadas	6.791,3	3.745,4	3.045,9
Personas paradas	1.557,9	720,0	837,9
Personas inactivas	1.414,0	176,6	1.237,4

Fuente: Encuesta de Población Activa. Módulo de Conciliación entre la vida laboral y la familiar. 2010. Instituto Nacional de Estadística. Más información en: http://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/epa_resultados_3.htm

El 80,69% de los hombres de las características señaladas estaban ocupados, mientras que ese porcentaje era del 59,48% en el caso de las mujeres.

GRÁFICO 4. PERSONAS ENTRE 16 Y 64 AÑOS CON AL MENOS UN HIJO O HIJA DE 14 AÑOS O MENOS, SEGÚN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD. PORCENTAJE



Fuente: Encuesta de Población Activa. Módulo de Conciliación entre la vida laboral y la familiar. 2010. Instituto Nacional de Estadística. Más información en: http://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/epa_resultados_3.htm

ALGUNAS CIFRAS SOBRE LA IGUALDAD Y DESIGUALDAD...

Según se deduce de las Encuestas de Empleo del Tiempo, las mujeres dedican menos tiempo que los hombres a todas las categorías de actividades, con la única excepción de aquellas que tienen que ver con el cuidado del hogar y de la familia.

A pesar de que los patrones en el empleo del tiempo de mujeres y hombres parecen estar acercándose, existen diferencias significativas, tanto en el porcentaje de personas de cada sexo que dedica parte de su tiempo a las distintas actividades, como en el tiempo empleado en las mismas.

Las mayores diferencias se concentran en el empleo del tiempo dedicado al cuidado del hogar y de la familia, a las aficiones y la informática, y al trabajo remunerado.

Cuadro 6. Empleo del tiempo

Porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día y duración media diaria dedicada a la actividad por dichas personas	Encuesta 2009-2010				% de mujeres que realizan la actividad MENOS % de varones que realizan la actividad	Tiempo medio diario de las mujeres que realizan la actividad MENOS Tiempo medio diario de los varones que realizan la actividad
	Mujeres		Varones			
	% de mujeres	Duración media diaria	% de varones	Duración media diaria		
Cuidados personales	100,0	11:26	100,0	11:33	0,0	-0:07
Trabajo remunerado	28,2	6:43	38,7	7:55	-10,5	-1:12
Estudios	12,7	5:05	12,5	5:13	0,2	-0:08
Hogar y familia	91,9	4:29	74,7	2:32	17,2	1:57
Trabajo voluntario y reuniones	14,8	1:51	9,4	2:10	5,4	-0:19
Vida social y diversión	59,3	1:43	56,0	1:54	3,3	-0:11
Deportes y actividades al aire libre	36,9	1:40	42,7	2:03	-5,8	-0:23
Aficiones e informática	23,9	1:38	35,6	2:05	-11,7	-0:27
Medios de comunicación	88,7	2:49	88,0	3:06	0,7	-0:17
Trayectos y tiempo no especificado	81,6	1:21	86,8	1:25	-5,2	-0:04

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010. Instituto Nacional de Estadística. Más información en: <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft25%2Fe447&file=inebase&N=&L=0>

Por otra parte, la misma encuesta refleja que las mujeres, en su conjunto, realicen o no otra actividad, 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.

En el año 2013, 288.842 personas disfrutaron de un permiso de maternidad. En tan sólo un 1,7% 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.

La proporción entre madres y padres de los permisos y prestaciones de maternidad de los que han sido beneficiarios no ha sufrido prácticamente variaciones desde 2006 a 2013: los percibidos por la madre son más del noventa y ocho por ciento en todos los años considerados y los percibidos por el padre no llegan al dos por ciento.

Cuadro 7. Permisos y prestaciones de maternidad

	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
% Madres	98,30	98,32	98,21	98,25	98,32	98,45	98,43	98,36
Total permisos de maternidad	288.842	298.732	324.405	332.557	340.512	359.160	331.642	322.600
Percibidos por la madre	283.923	293.704	318.607	326.752	334.786	353.585	326.438	317.318
Percibidos por el padre	4.919	5.028	5.798	5.805	5.726	5.575	5.204	5.282

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad Social. Más información en:

http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Otras Prestaciones de la Seguridad Social/Maternidad/Index.htm

http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/116462?ssSourceNodel=1139&C1=1001&C2=2010&C3=3031#documentoPDF

Por otro lado, en 2013, 237.988 varones se acogieron a la posibilidad de disfrutar la prestación por paternidad.

Cuadro 8. Permisos y prestaciones de paternidad

	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007*
Total permisos de paternidad	237.988	245.867	269.715	275.637	273.024	279.756	173.161

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad Social. Más información en:

http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Otras Prestaciones de la Seguridad Social/Maternidad/Index.htm

http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/116462?ssSourceNodel=1139&C1=1001&C2=2010&C3=3031#documentoPDF

(*) Los datos correspondientes a 2007 están referidos al período comprendido entre la entrada en vigor de la Ley Órganica3/2007, que fue el 24 de marzo, y el 31 de diciembre de ese año.

ALGUNAS CIFRAS SOBRE LA IGUALDAD Y DESIGUALDAD...

Durante 2012, fueron mujeres el 94,98% de las personas con excedencia por cuidado de hijas o hijos y el 85,67% de las personas con excedencia por cuidado de familiares.

El cuidado de menores o personas adultas enfermas, con discapacidad o mayores, así como otras responsabilidades familiares o personales, constituyen los motivos por los que no buscaban empleo, al finalizar 2013, más de 1.744.000 mujeres y 96.000 varones. Esas cifras eran ligeramente inferiores a finales de 2005 en el caso de los hombres, pero mucho más elevadas por lo que se refiere a las mujeres.

Finalmente, en este contexto conviene subrayar el análisis de la OCDE sobre empleo y fecundidad que demuestra que “los países con tasas altas de empleo femenino también tienen altas tasas globales de fecundidad (...) los países exitosos tienen paquetes de políticas que proporcionan continuo apoyo a los padres y madres durante la crianza, facilitan la participación masculina y femenina en la fuerza laboral sobre la base de la igualdad” y, por tanto, es más fácil la elección sobre maternidad y empleo (OCDE, Cerrando las brechas de género, 2013).

Cuadro 9. Porcentaje de mujeres en la población inactiva según motivo de no buscar empleo

		2013	2005
% MUJERES	Total	59,20	64,05
	Cree que no lo va a encontrar	70,77	80,97
	Estar afectado por una regulación de empleo	34,22	27,33
	Enfermedad o incapacidad propia	49,56	59,83
	Cuidar niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores	96,25	97,70
	Otras responsabilidades familiares o personales	94,18	97,83
	Estar cursando estudios o recibiendo formación	50,35	52,46
	Estar jubilado	36,17	30,86
	Otros motivos	84,86	74,77
	No sabe	49,13	65,55
	No clasificable	59,72	61,05

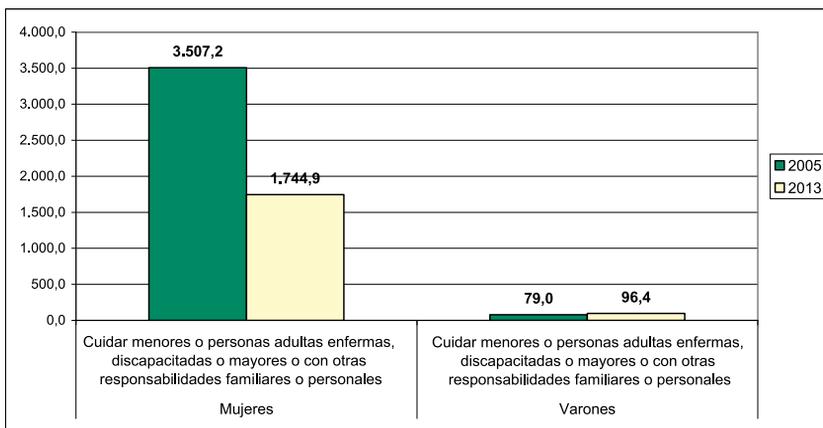
Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Instituto Nacional de Estadística. Más información en:

http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/e308_mnu&file=inebase&L=0

Nota: Las cifras de cada año corresponden al último trimestre de ese año.

Nota del INE: Las personas que no se clasifican por motivo de no buscar empleo son fundamentalmente las que ya han encontrado un empleo en el que aún no han empezado a trabajar y las personas sin empleo de 75 o más años.

GRÁFICO 5. POBLACIÓN INACTIVA SEGÚN MOTIVO DE NO BUSCAR EMPLEO. DATOS EN MILES



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Instituto Nacional de Estadística. Más información en: http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/e308_mnu&file=inebase&L=0

Nota: Las cifras de cada año corresponden al último trimestre de ese año.

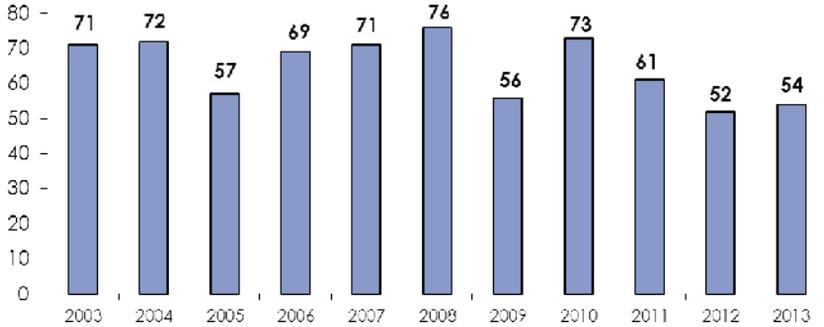
Nota del INE: Las personas que no se clasifican por motivo de no buscar empleo son fundamentalmente las que ya han encontrado un empleo en el que aún no han empezado a trabajar y las personas sin empleo de 75 o más años.

3. Violencia contra la mujer

A continuación se presenta una breve descripción de algunas de las características más importantes de la violencia de género en España y de los principales problemas detectados, que sirve de base empírica a las medidas articuladas para erradicar la violencia contra la mujer. Las cifras se refieren al silencio y la invisibilidad del maltrato, la necesidad de lograr la máxima y más eficaz respuesta institucional, la situación de los menores y los grupos de mujeres especialmente vulnerables a la violencia de género y la visibilización y atención de otras formas de violencia contra la mujer. También respecto al número de víctimas mortales, 2012 fue el año con menor número de víctimas (52) desde que en 2003 comenzaron a elaborarse las estadísticas sobre violencia de género. En 2013, han sido 54 las mujeres asesinadas. Los datos muestran que la mayoría de las víctimas mortales eran parejas actuales de sus agresores, convivían con ellos y los homicidios se produjeron en el domicilio común de la pareja.

ALGUNAS CIFRAS SOBRE LA IGUALDAD Y DESIGUALDAD...

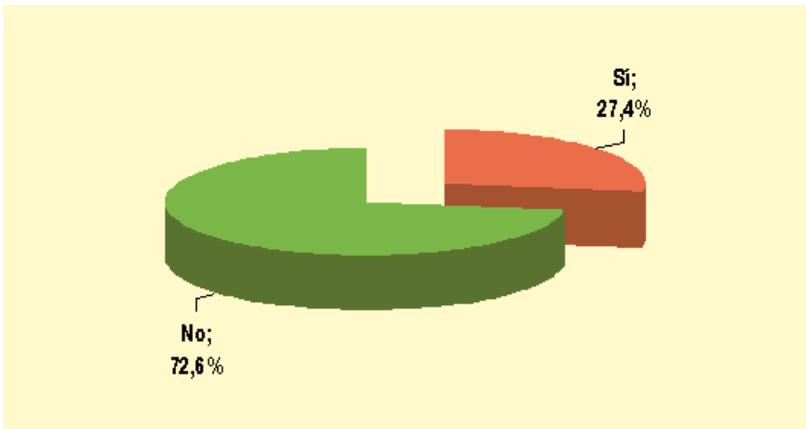
**GRÁFICO 6. MUJERES MUERTAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO
2003-2013**



Fuente: Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

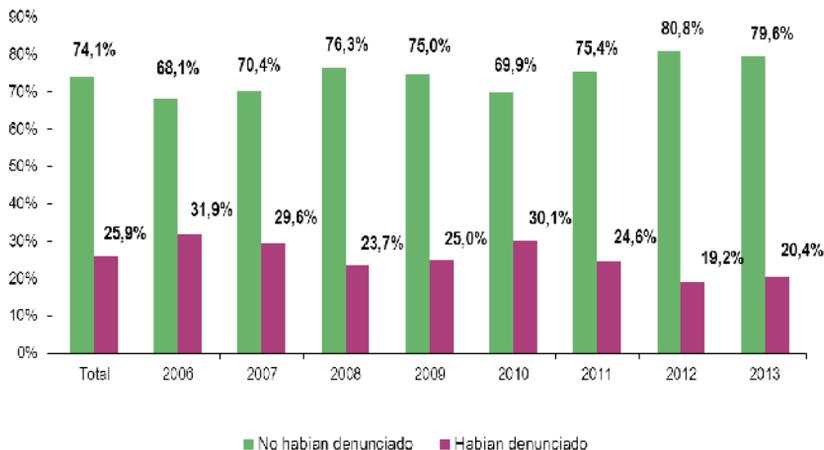
Según la Macroencuesta de Violencia de Género 2011, aunque la inmensa mayoría de las mujeres saben a dónde deberían dirigirse para interponer una denuncia (82,6%), solo una cuarta parte de las mujeres que se sienten maltratadas lo han hecho (27,4 %).

GRÁFICO 7. MUJERES QUE HAN DENUNCIADO MALTRATO
¿Ha denunciado alguna vez la situación de maltrato que ha sufrido?



Fuente: Macroencuesta sobre Violencia de Género 2011.

GRÁFICO 8. VÍCTIMAS MORTALES POR VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN PRESENTACIÓN DENUNCIA (%) 2006-2013



En relación con la respuesta institucional, los datos ponen de manifiesto que los recursos puestos a disposición por las Administraciones Públicas para apoyar a las víctimas de violencia de género gozan de un reconocimiento muy generalizado. Sirva como ejemplo que el servicio telefónico 016 de información y asesoramiento jurídico en materia de violencia de género, desde su puesta en funcionamiento en septiembre de 2007 y hasta el 31 de diciembre de 2013, ha atendido 411.666 llamadas relacionadas con la violencia de género.

En relación con los menores expuestos a la violencia de género, más del 70% de las mujeres que refieren estar sufriendo o han sufrido violencia de género tienen hijos e hijas menores que, por tanto, también son víctimas de la misma; el 61,7% de las mujeres que estaban sufriendo actualmente maltrato afirmaron que aquellos padecieron directamente situaciones de maltrato en algún momento.

Entre los menores, la exposición a la violencia y el padecimiento directo del maltrato es igualmente grave:

- Más de una quinta parte de los y las adolescentes justifica en cierta medida la violencia como reacción a una agresión; aparecen nuevas formas de ejercer violencia como consecuencia del uso de las nuevas tecnologías que tienen una especial incidencia en la juventud.

ALGUNAS CIFRAS SOBRE LA IGUALDAD Y DESIGUALDAD...

En cuanto a los grupos de mujeres en situación de especial vulnerabilidad:

- Las mujeres con discapacidad son víctimas de violencia de género con mucha mayor frecuencia que las mujeres que no sufren discapacidad; la proporción de mujeres con discapacidad grave que se siente maltratada por la pareja con la que convive es 4,6 veces mayor.
- El tamaño del lugar de residencia puede tener un efecto condicionante a la hora de manifestar que se sufre violencia de género: en relación con las mujeres del ámbito rural, los datos muestran que el 16,9% de las mujeres que afirmaron haber sufrido maltrato alguna vez en la vida viven en municipios de menos de 10.000 habitantes (ámbito rural), según la Macroencuesta sobre la Violencia de Género 2011.
- Las mujeres mayores de 65 años víctimas de violencia de género son significativamente las que menos denuncian; la especial situación de vulnerabilidad de las mujeres a las que, además de la violencia de género, se une la edad y, en muchos casos, la dependencia económica del agresor, hace importante apoyarlas para contribuir a la ruptura del silencio y a proporcionarles un apoyo eficaz.
- Las mujeres extranjeras refieren haber sufrido situaciones de violencia de género en proporción mayor, pero también se observa que realizan un uso significativamente más elevado de los recursos puestos en marcha para la atención a las víctimas.

En relación con otras formas de violencia contra la mujer, como los matrimonios forzados, agresiones sexuales o mutilación genital femenina, aunque se están produciendo importantes avances en la recogida de datos sobre la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, se considera que la dimensión real de este grave delito en nuestro país aún se desconoce.

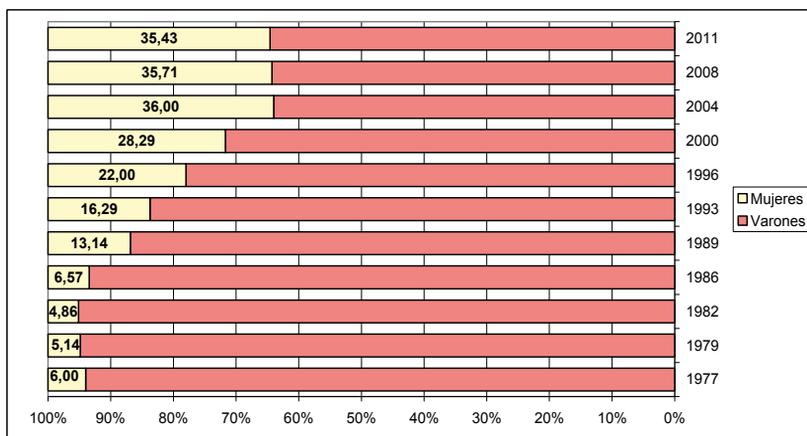
4. Participación en los ámbitos político, social y económico

En las elecciones generales celebradas el 15 de junio de 1977, fueron elegidas 21 mujeres y 329 hombres para ocupar los 350 escaños del Congreso de los Diputados; las mujeres electas representaron el 6,00% sobre el total de personas elegidas; la cifra de mujeres electas se redujo a 18 en las elecciones generales celebradas en 1979 y a 17 en las celebradas en 1982 (representando el 4,86% de

las personas que fueron elegidas ese año). A partir de ese momento, las mujeres elegidas como diputadas del Congreso de los Diputados se ha ido incrementando y, en los tres últimos procesos electorales, su número se ha estabilizado entre 126 y 124 diputadas electas y su porcentaje respecto al total de personas elegidas ha sido del 36,00% en 2004 y del 35,43% en 2011.

Si se acumulan los datos de todas las elecciones generales, el porcentaje de mujeres electas es del 19,04% y el de varones del 80,96%.

GRÁFICO 9. MUJERES Y HOMBRES ELEGIDOS PARA EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS. 1997-2011.
PORCENTAJE DE MUJERES.



Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de la información de los resultados electorales publicados por la Dirección General de Política Interior. Ministerio del Interior. Más información en: <http://www.infoelectoral.mir.es/min/>

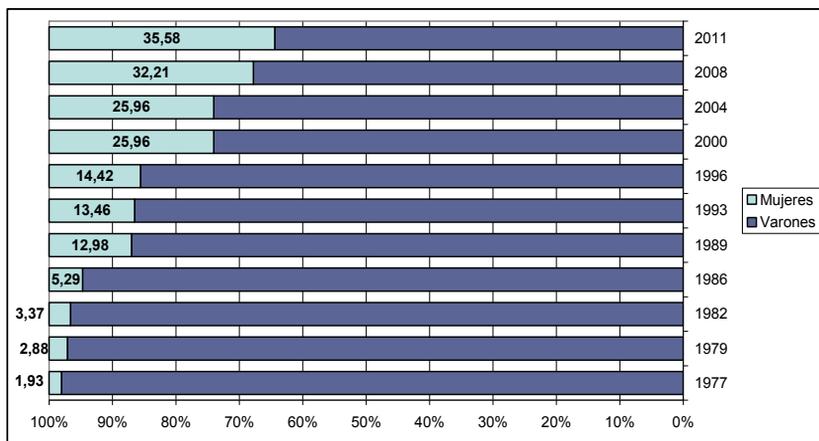
En las elecciones constituyentes celebradas el 15 de junio de 1977, fueron elegidas 4 mujeres y 203 hombres para el Senado; las mujeres electas representaron el 1,93% sobre el total de personas elegidas.

La cifra de mujeres electas para el Senado se ha ido incrementando en las sucesivas elecciones generales, y en las de 2011 resultaron elegidas 74 mujeres y 134 varones, representando la cifra de mujeres el 35,58% del total de personas electas.

ALGUNAS CIFRAS SOBRE LA IGUALDAD Y DESIGUALDAD...

Si se acumulan los datos de todas las elecciones generales celebradas desde 1977, el porcentaje de mujeres elegidas para el Senado es del 15,83% y el de varones del 84,17%.

GRÁFICO 10. MUJERES Y HOMBRES ELEGIDOS PARA EL SENADO. 1977-2011. PORCENTAJE DE MUJERES.



Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de la información de los resultados electorales publicados por la Dirección General de Política Interior. Ministerio del Interior. Más información en: <http://www.infoelectoral.mir.es/min/>

Según los últimos datos, las mujeres representan más de la mitad de las personas integrantes del sistema judicial, a pesar de que su proporción decae en los puestos de mayor responsabilidad.

En el Tribunal Constitucional, el porcentaje de mujeres en 2013 era tan solo del 16,7%.

La actual Defensora del Pueblo es una mujer pero, si se atiende a la presencia de mujeres en diversos órganos constitucionales, durante 2013 solo en el Tribunal de Cuentas las mujeres tenían una presencia equilibrada (representaban el 41,7%); el porcentaje de mujeres en el Consejo de Estado era del 21,9%, del 33,3% en el Consejo General del Poder Judicial, del 19,7% en el Consejo Económico y Social, y del 14,3% en la Junta Electoral Central.

Cuadro 10. Mujeres en el sistema judicial

		2012	2005
% Mujeres	TOTAL	57,30	51,02
	FISCALES	62,26	53,37
	1ª CATEGORÍA	25,93	11,11
	2ª CATEGORÍA	58,99	47,18
	Fiscales Jefes	35,29	11,76
	Tenientes Fiscales	28,36	18,52
	Otros	61,45	50,44
	3ª CATEGORÍA	73,42	70,02
	SECRETARIAS JUDICIALES	65,31	60,34
	1ª CATEGORÍA	46,75	36,36
	2ª CATEGORÍA	64,35	62,04
	3ª CATEGORÍA	69,01	68,84
	MIEMBROS CARRERA JUDICIAL	49,83	44,75
	JUEZAS	64,74	61,98
MAGISTRADAS	47,84	41,22	
SUPREMO	12,05	4,94	

Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de los datos facilitados por el Ministerio de Justicia y por el Consejo General del Poder Judicial.

Nota: En las cifras correspondientes a miembros de la carrera judicial se ha contabilizado las/os juezas/jueces y magistradas/os en excedencia.

La proporción de mujeres entre académicas y académicos numerarios de las Reales Academias Españolas es mínima. Su proporción más elevada se daba en 2012, último año disponible, en la Real Academia Nacional de Farmacia en la que, de todas formas, era tan solo del 18,00%.

Cuadro 11. Académicas numerarias en las Reales Academias Españolas

		2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
% Mujeres	% ACADÉMICAS NUMERARIAS	8,59	7,45	6,08	6,54	6,38	6,12	6,18	4,85
	R.A. de Bellas Artes de San Fernando	3,57	3,51	3,28	1,67	3,23	3,70	3,51	3,39
	R.A. de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales	4,55	4,44	4,76	2,27	2,27	2,44	2,56	2,63
	R.A. de Ciencias Morales y Políticas	2,56	2,27	2,56	2,63	0,00	0,00	0,00	0,00
	R.A. de Doctores de España	11,21	11,11	8,04	12,50	12,26	10,89	12,77	9,62
	R.A. Española	12,20	11,90	9,30	6,98	7,32	7,14	7,14	7,32
	R.A. Nacional de Farmacia	18,00	15,56	13,64	11,11	11,36	11,11	11,63	11,36
	R.A. de la Historia	13,89	8,33	8,11	8,57	8,57	9,38	8,57	3,03
	R.A. de Jurisprudencia y Legislación	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	R.A. Nacional de Medicina	4,17	2,13	2,08	2,13	2,22	2,17	2,17	2,08
	R.A. de Ciencias Veterinarias	12,50	10,26	5,13	10,00	8,11	7,69	5,00	0,00
R.A. de Ingeniería	6,52	6,52	6,67	6,67					
Ambos sexos	TOTAL ACADÉMICAS/OS NUMERARIAS/OS	547	550	543	535	486	474	469	474
	R.A. de Bellas Artes de San Fernando	56	57	61	60	62	54	57	59
	R.A. de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales	44	45	42	44	44	41	39	38
	R.A. de Ciencias Morales y Políticas	39	44	39	38	36	36	36	33
	R.A. de Doctores de España	116	117	112	104	106	101	94	104
	R.A. Española	41	42	43	43	41	42	42	41
	R.A. Nacional de Farmacia	50	45	44	45	44	45	43	44
	R.A. de la Historia	36	36	37	35	35	32	35	33
	R.A. de Jurisprudencia y Legislación	31	32	33	34	36	38	37	32
	R.A. Nacional de Medicina	48	47	48	47	45	46	46	48
	R.A. de Ciencias Veterinarias	40	39	39	40	37	39	40	42
R.A. de Ingeniería	46	46	45	45					

Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de los datos publicados por las Reales Academias en sus respectivas páginas web.

La presencia de mujeres en los Consejos de Administración y en los órganos de dirección de las empresas del IBEX-35 continúa siendo muy reducida.

Cuadro 12. Porcentaje de mujeres entre las personas integrantes de los Consejos de Administración de las empresas del IBEX-35

		2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004
% Mujeres	Total	13,27	7,17	10,13	10,28	8,48	6,43	3,46	2,09	2,58
	Presidentas	2,86	1,71	0,00	2,86	2,86	2,86	2,86	0	5,41
	Vicepresidentas	7,02	3,46	8,00	7,84	7,27	3,77	2,44	2,50	2,56
	Consejeras	15,31	8,20	11,37	11,14	9,29	7,51	3,69	2,32	2,88
	Consejeras secretarías	0,00	0,00	0,00	14,29	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de los datos publicados por la CMNV. Más información en: <http://www.cnmv.es/Portal/Consultas/EE/BusquedaIGC.aspx>

Cuadro 13. Porcentaje de mujeres entre las personas integrantes de los órganos de dirección de las empresas del IBEX-35

		2012	2011	2010	2009	2008	2007
% Mujeres	Total	11,60	7,24	6,73	6,59	5,81	4,29
	Presidencia Ejecutiva	0,00	0,00	0,00	2,78	3,45	3,57
	Vicepresidencia Ejecutiva	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Consejero Delegado	9,09	5,88	4,76	0,00	0,00	0,00
	Secretaría General/Secretaría Técnica	10,34	7,14	0,00	8,70	10,00	4,55
	Otros miembros de la alta dirección	12,86	7,88	7,76	7,14	6,26	4,67

Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de los datos publicados por la CMNV. Más información en: <http://www.cnmv.es/Portal/Consultas/EE/BusquedaalGC.aspx>

5. Educación

En la población adulta residente en España, las mujeres tienen, con carácter general, un mayor nivel de estudios, tal y como se desprende de los últimos datos disponibles del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, relativos a 2010. Esta característica se acentúa más en la población joven.

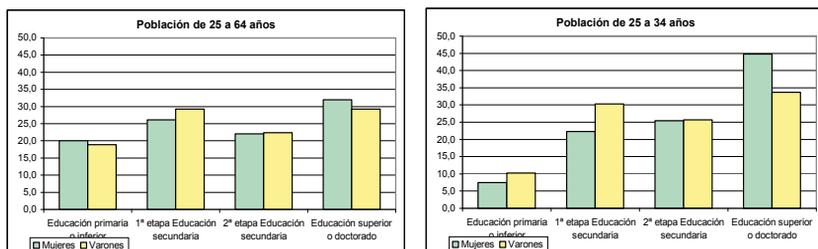
Cuadro 14. Nivel de estudios de la población adulta según sexo. Porcentajes. 2010

	Población de 25 a 64 años		Población de 25 a 34 años	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
Educación primaria o inferior	20,0	18,9	7,5	10,2
1ª etapa Educación secundaria	26,1	29,3	22,3	30,3
2ª etapa Educación secundaria	22,0	22,4	25,4	25,7
Educación superior o doctorado	32,0	29,3	44,8	33,7

Fuente: Sistema Estatal de Indicadores de la Educación. Instituto Nacional de Evaluación Educativa. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Más información en: <http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas.html>

ALGUNAS CIFRAS SOBRE LA IGUALDAD Y DESIGUALDAD...

GRÁFICO 11. NIVEL DE ESTUDIOS DE LA POBLACIÓN ADULTA SEGÚN SEXO. PORCENTAJES. 2010.



Fuente: Sistema Estatal de Indicadores de la Educación. Instituto Nacional de Evaluación Educativa. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Más información en: <http://www.mecd.gov.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas.html>

Según los últimos datos disponibles, las mujeres representan más de la mitad del alumnado matriculado en estudios universitarios, pero no existe equilibrio según sexo por área de conocimiento: las mujeres representan más del setenta por ciento entre el alumnado matriculado en Ciencias de la Salud y tan solo el 26,61 % en Ingeniería y Arquitectura.

Cuadro 15. Alumnado universitario matriculado en estudios de 1.º y 2.º ciclo y de grado, según área de conocimiento

Curso Académico		2010-11	2009-10	2008-09
% Mujeres	TOTAL	53,86	54,02	54,55
	Ciencias	54,71	56,15	57,51
	Ciencias de la salud	70,88	71,89	73,18
	Ciencias sociales y jurídicas	61,23	61,82	63,03
	Arte y humanidades	60,81	60,78	60,88
	Ingeniería y arquitectura	26,61	26,70	27,03

Fuente: Estadística de Enseñanza Universitaria. Instituto Nacional de Estadística Más información en: <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft13%2Fp405&file=inebase&L=0>

Nota: En los estudios de 1.º y 2.º ciclo no se han incluido los títulos dobles (estudios conducentes a la obtención de dos titulaciones oficiales).

El porcentaje de mujeres que termina estudios universitarios es superior a la proporción de mujeres entre el alumnado matriculado. Por lo que se refiere al alumnado que terminó estudios universitarios en 2011 en Ingeniería y Arquitectura, el porcentaje de mujeres fue del 29,17%.

Cuadro 16. Alumnado que terminó estudios universitarios de 1.º y 2.º ciclo y de grado, según área de conocimiento

		Año		
		2011	2010	2009
% Mujeres	TOTAL	58,56	60,03	60,76
	Ciencias	62,39	63,97	65,89
	Ciencias de la salud	76,17	76,60	77,50
	Ciencias sociales y jurídicas	66,70	68,08	68,36
	Arte y humanidades	64,54	65,06	65,44
	Ingeniería y arquitectura	29,17	28,75	29,80

Fuente: Estadística de Enseñanza Universitaria. Instituto Nacional de Estadística Más información en: <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft13%2Fp405&file=inebase&L=0>

Nota: En los estudios de 1.º y 2.º ciclo no se han incluido los títulos dobles (estudios conducentes a la obtención de dos titulaciones oficiales).

De acuerdo con datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, las mujeres representaban, en 2011, el 94,6% del profesorado en Educación Infantil, el 75,3% del profesorado en Educación Primaria, el 57,4% del profesorado de la primera etapa de Educación Secundaria y el 50,1% del profesorado de la segunda etapa de Educación Secundaria.

Por otra parte, las mujeres representaban el 38,64% del personal docente e investigador universitario durante el curso 2011-2012 y su proporción era de tan solo el 19,53% entre los catedráticos.

Cuadro 17. Personal docente e investigador según categoría

		Curso Académico	
		2011-12	2005-06
% Mujeres	TOTAL	38,64	35,43
	Personal funcionario	34,98	33,50
	Catedráticas de Universidad	19,53	14,00
	Titulares de Universidad	39,34	36,38
	Catedráticas de Escuela Universitaria	29,19	32,74
	Titulares de Escuela Universitaria	41,10	41,27
	Otro personal funcionario	32,11	31,01
	Personal emérito	21,63	
	Personal contratado	41,46	37,49

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Más información en:

<http://www.mecd.gob.es/educación-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes/estadisticas.html>

Nota 1: A partir del Curso 2010-2011 se produce un cambio en la metodología y los datos son obtenidos en su totalidad del Sistema Integrado de Información Universitaria.

Nota 2: La totalidad del personal docente e investigador universitario de las universidades privadas se encuadra en esta tabla bajo la categoría de "personal contratado".

Nota 3: En recogidas previas al Curso 2010-2011 el personal emérito se incluía en personal contratado.

Según datos de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas, en las 75 universidades españolas, actualmente solo hay 5 mujeres rectoras. Esto representa el 8,00% del total.

Tal y como señala el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en el "Sistema Estatal de Indicadores de la Educación" (edición 2012; última disponible), la proporción de personas con estudios científicos y técnicos constituye uno de los indicadores más claros del desarrollo científico y productivo de un país.

En 2009, de cada mil personas residentes en España con edad comprendida entre 20 y 29 años, 13 se habían graduado en Ciencias, Matemáticas y Tecnología. La tasa de quienes se habían graduado en Formación Profesional Superior era del 3,8 por mil y la de quienes se habían graduado en Enseñanza Universitaria era del 8,7 por mil.

Existe una clara desproporción entre tituladas y titulados en estos estudios y la diferencia no se está mitigando de año en año.

Cuadro 18. Tasa de personas graduadas en Educación Superior en Ciencias, Matemáticas y Tecnología por 1.000 habitantes de la población de 20 a 29 años

Curso	TOTAL ENSEÑANZA SUPERIOR			FORMACIÓN PROFESIONAL SUPERIOR			ENSEÑANZA UNIVERSITARIA		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
2002-03	12,2	16,6	7,6	4,5	6,9	1,9	7,8	9,7	5,7
2008-09	12,5	17,0	7,8	3,8	6,3	1,2	8,7	10,7	6,6

Fuente: Sistema Estatal de Indicadores de la Educación. Instituto Nacional de Evaluación Educativa. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Más información en: <http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas.html>

6. Salud

Las diferentes encuestas realizadas en España indican que el estado de salud de las mujeres es en términos generales peor que el de los hombres, y existe una mayor proporción de mujeres que de varones con limitaciones para las actividades de la vida cotidiana.

Cuadro 19. Limitación para las actividades de la vida cotidiana

		2012 ⁽¹⁾	2011-2012 ⁽²⁾	2009 ⁽³⁾	2006 ⁽⁴⁾
Ambos sexos	TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00
	Gravemente limitada/o	4,78	3,39	5,45	4,59
	Limitada/o pero no gravemente	23,48	15,66	18,90	18,61
	Sin limitación	71,75	80,95	75,65	76,80
Mujeres	TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00
	Gravemente limitada	5,89	4,14	6,39	4,77
	Limitada pero no gravemente	26,49	18,57	22,15	21,65
	Sin limitación	67,61	77,29	71,46	73,58
Varones	TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00
	Gravemente limitado	3,61	2,61	4,47	4,40
	Limitado pero no gravemente	20,33	12,62	15,53	15,45
	Sin limitación	76,06	84,77	80,01	80,16

Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de las encuestas que se señalan a continuación:

(1) Encuesta de Integración Social y Salud (EISS2012). INE. Más información en:

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t15/p470&file=inebase&L=0>

(2) Encuesta Nacional de Salud 2011-2012 (ENSE-2011-2012). INE y Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Más información en:

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t15/p419&file=inebase&L=0>

(3) Encuesta Europea de Salud 2009 (EES-2009). INE y Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Más información en:

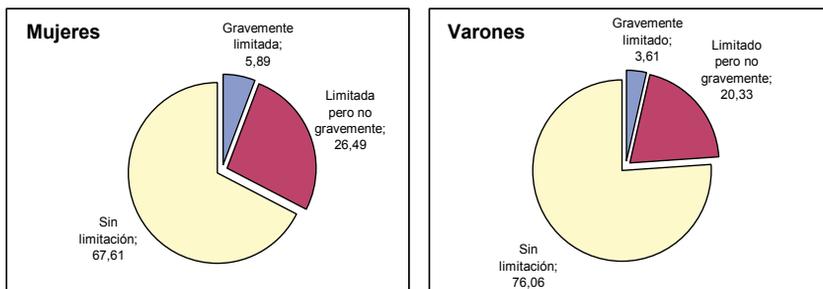
<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t15/p420&file=inebase&L=0>

(4) Encuesta Nacional de Salud 2006 (ENS-06). INE y Ministerio de Sanidad y Consumo. Más información en:

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t15/p419&file=inebase&L=0>

Nota: Los datos de 2012 y los de 2011-2012 se refieren a población de 15 y más años y los anteriores a población de 16 y más años en relación con la limitación de las actividades para la vida cotidiana en los últimos 6 meses.

GRÁFICO 12. LIMITACIÓN PARA LAS ACTIVIDADES DE LA VIDA COTIDIANA.



Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de la encuesta de Integración Social y Salud I (EISS2012). INE. Más información en: <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t15/p470&file=inebase&L=0>

A pesar de lo indicado anteriormente, la cifra de estancias hospitalarias de las mujeres es inferior a la de los varones. Durante 2012, último año disponible, el número de estancias hospitalarias de mujeres fue de 15.242.222 (444.387 menos que las correspondientes a varones). Si se descuentan las estancias hospitalarias de mujeres referentes a embarazo, parto y puerperio, la diferencia es de 2.030.315.

Cuadro 20. Estancias hospitalarias según diagnóstico principal. 2012

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
TODAS LAS CAUSAS	30.928.831	15.242.222	15.686.609
ENFERMEDADES DEL SISTEMA CIRCULATORIO	4.676.862	2.109.439	2.567.422
NEOPLASIAS	3.653.688	1.556.761	2.096.927
ENFERMEDADES DEL APARATO RESPIRATORIO	3.568.377	1.508.596	2.059.781
LESIONES Y ENVENENAMIENTOS	3.075.891	1.603.952	1.471.939
ENFERMEDADES DEL APARATO DIGESTIVO	3.058.628	1.383.101	1.675.527
TRASTORNOS MENTALES	2.907.126	1.307.808	1.599.318
COMPLICACIONES DEL EMBARAZO, PARTO Y PUERPERIO	1.585.928	1.585.928	..
ENFERMEDADES DEL SISTEMA OSTEO-MIOARTICULAR Y TEJIDO CONECTIVO	1.500.387	831.838	668.549
ENFERMEDADES DEL APARATO GENITOURINARIO	1.401.160	706.153	695.008
SINTOMAS, SIGNOS Y ESTADOS MAL DEFINIDOS	897.635	427.178	470.458
Otras causas y estancias con alta sin diagnóstico	4.603.149	2.221.468	2.381.680

Fuente: Encuesta de Morbilidad Hospitalaria 2012. Instituto Nacional de Estadística. Más información en: <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t15/p414&file=inebase&L=0>

ALGUNAS CIFRAS SOBRE LA IGUALDAD Y DESIGUALDAD...

Las mujeres representaron en 2012 el 45,51% de las personas con discapacidad reconocida. Ese porcentaje era del 47,75% en el caso de personas con discapacidad reconocida y situación laboral de inactividad.

Cuadro 21. Personas con discapacidad reconocida según su relación con la actividad

		2012	2011	2010	2009	2008
% Mujeres	TOTAL	45,51	45,50	45,41	45,27	44,36
	ACTIVAS	41,65	41,05	38,99	38,10	36,13
	Ocupadas	41,77	40,65	38,18	37,91	34,83
	Paradas	41,40	42,12	41,66	38,76	42,98
	INACTIVAS	47,75	48,08	49,06	49,33	48,49
Ambos sexos (en miles)	TOTAL	1.450,80	1.262,00	1.171,90	1.081,80	873,30
	ACTIVAS/OS	531,60	461,60	423,70	391,90	292,30
	Ocupadas/os	355,50	337,30	324,80	306,50	244,60
	Paradas/os	176,10	124,40	98,90	85,40	47,70
	INACTIVAS/OS	919,20	800,30	748,20	690,00	581,00
Mujeres (en miles)	TOTAL	660,30	574,20	532,20	489,70	387,40
	ACTIVAS	221,40	189,50	165,20	149,30	105,60
	Ocupadas	148,50	137,10	124,00	116,20	85,20
	Paradas	72,90	52,40	41,20	33,10	20,50
	INACTIVAS	438,90	384,80	367,10	340,40	281,70
Varones (en miles)	TOTAL	790,50	687,70	639,60	592,10	486,00
	ACTIVOS	310,20	272,20	258,50	242,60	186,70
	Ocupados	207,00	200,20	200,80	190,20	159,50
	Parados	103,20	72,00	57,70	52,30	27,20
	INACTIVOS	480,30	415,50	381,10	349,50	299,30

Fuente: El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD). Instituto Nacional de Estadística. INE. Más información en:

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/p320&file=inebase&N=&L=>

Nota: Se consideran personas con discapacidad reconocida, es decir, aquellas con grado de discapacidad superior o igual al 33%, según el procedimiento de valoración establecido por RD 1971/1999 modificado por RD 1856/2009. Los datos se refieren a personas con edad comprendida entre los 16 y los 64 años.

7. Imagen de las Mujeres y Sociedad de la Información

Entre 2010 y 2013 se han recibido un total de 4.297 quejas en el Observatorio de Imagen de las Mujeres, referidas a 1.131 casos. El Instituto de la Mujer ha efectuado en ese período 95 solicitudes de cese o modificación y 37 recomendaciones.

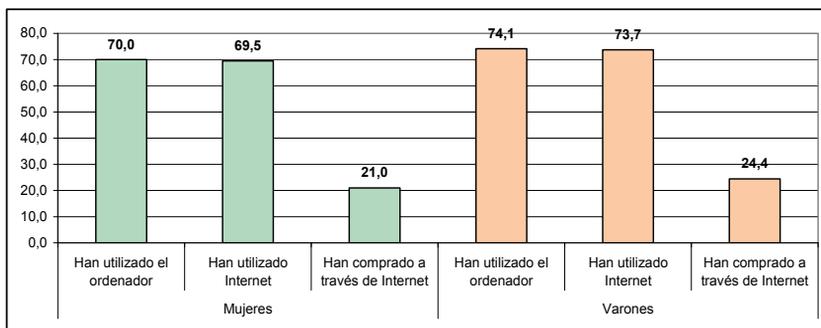
Cuadro 22. Número de quejas recibidas en el Observatorio de la Imagen de las Mujeres

	Total	Denuncias publicidad		Denuncias medios		Otras denuncias	
Total 2010-2013	4.297	1.149	27%	2.925	68%	223	5%
2010	2.444	323	13%	2.075	85%	46	2%
2011	651	331	51%	266	41%	54	8%
2012	637	213	33%	368	58%	56	9%
2013	565	282	50%	216	38%	67	12%

Fuente: Observatorio de la Imagen de las Mujeres. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Según datos del INE, en 2013, la diferencia en el uso de ordenadores e Internet por parte de mujeres y hombres en 2013, aun siendo significativa, muestra una tendencia descendente a través del tiempo. Esto también es de aplicación a quienes efectúan compras a través de Internet para uso privado.

GRÁFICO 13. UTILIZACIÓN DE ORDENADORES E INTERNET EN LOS ÚLTIMOS TRES MESES



Fuente: Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares. INE. Más información en:

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft25%2Fp450&file=inebase&L=0>

Nota: Los datos se refieren a porcentajes de personas de 16 a 74 años que habían utilizado el ordenador, accedido a internet o comprado a través de internet en los últimos tres meses al realizarse la Encuesta.

Durante 2012, último año publicado, los sectores de alta y media-alta tecnología emplearon a casi un millón doscientas mil personas. Las mujeres representaron el 29,38% de las personas ocupadas en estos sectores.

Cuadro 23. Ocupación en los sectores de alta y media-alta tecnología

		2012	2011	2010	2009	2008	2002
% Mujeres	Total	29,38	28,79	28,58	29,35	28,37	25,84
	Sectores manufactureros de tecnología alta y media-alta	25,99	26,02	26,37	26,30	25,25	21,89
	Sectores manufactureros de Tecnología Alta	38,22	40,32	37,89	40,09	38,33	32,50
	Sectores manufactureros de Tecnología Media-Alta	22,85	22,30	23,42	23,16	22,51	19,64
	Servicios de alta tecnología o punta	33,76	32,49	31,67	33,76	33,07	34,50
Ambos sexos (en miles)	Total	1.173,8	1.202,3	1.196,1	1.204,1	1.342,5	1.265,7
	Sectores manufactureros de tecnología alta y media-alta	661,4	688,3	698,1	712,1	808,0	868,3
	Sectores manufactureros de Tecnología Alta	135,0	142,1	142,5	132,2	139,3	152,0
	Sectores manufactureros de Tecnología Media-Alta	526,4	546,2	555,6	579,9	669,0	716,3
	Servicios de alta tecnología o punta	512,4	514,0	498,0	492,0	535,0	397,4
Mujeres (en miles)	Total	344,90	346,10	341,8	353,4	380,9	327,1
	Sectores manufactureros de tecnología alta y media-alta	171,90	179,10	184,1	187,3	204,0	190,1
	Sectores manufactureros de Tecnología Alta	51,60	57,30	54,0	53,0	53,4	49,4
	Sectores manufactureros de Tecnología Media-Alta	120,30	121,80	130,1	134,3	150,6	140,7
	Servicios de alta tecnología o punta	173,00	167,00	157,7	166,1	176,9	137,1
Varones (en miles)	Total	828,90	856,20	854,3	850,7	961,6	938,6
	Sectores manufactureros de tecnología alta y media-alta	489,50	509,20	514,0	524,8	604,0	678,2
	Sectores manufactureros de Tecnología Alta	83,40	84,80	88,5	79,2	85,9	102,6
	Sectores manufactureros de Tecnología Media-Alta	406,10	424,40	425,5	445,6	518,4	575,6
	Servicios de alta tecnología o punta	339,40	347,00	340,3	325,9	358,1	280,3

Fuente: Investigación y desarrollo tecnológico. Indicadores de alta tecnología. Instituto Nacional de Estadística.. Más información en:

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft14%2Fp197&file=inebase&L=0>

8. El Índice Europeo de Igualdad de Género

El Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) presentó, en 2013, el primer indicador de igualdad de género denominado “Índice de Igualdad de Género” para la Unión Europea. Este indicador muestra las diferencias entre mujeres y hombres en los Estados miembros de la UE en áreas como *trabajo remunerado, dinero, conocimiento, tiempo, poder-decisión política y salud*. También incorpora la violencia de género como área objeto de análisis, aunque, de momento, como “área satélite”, al no contar con datos homogéneos de los diferentes países.

En relación con el mismo, España ocupa la décima posición, con una puntuación de 54,0, que es, exactamente, la media para el conjunto de los 27 países comunitarios (en el momento de realización del índice, aún no se había incorporado Croacia).

España obtiene una puntuación inferior a la media en los ámbitos de empleo, dinero (recursos) y tiempo, mientras que obtiene una puntuación más elevada en los ámbitos de poder, conocimiento y salud.

Cuadro 24. Resultados del “Índice europeo de igualdad de género”

2010	Índice Europeo de Igualdad de Género	Trabajo	Dinero	Conocimiento	Tiempo	Poder	Salud
Unión Europea - 27	54,0	69,0	68,9	48,9	38,8	38,0	90,1
Suecia	74,3	78,6	80,2	66,3	63,9	74,3	93,1
Dinamarca	73,6	81,6	79,2	75,1	64,9	60,0	91,8
Finlandia	73,4	82,0	78,4	67,0	63,8	68,8	89,9
Países Bajos	69,7	73,1	82,5	65,5	71,3	52,2	94,7
Reino Unido	60,4	76,6	74,3	68,8	43,2	35,2	95,4
Bélgica	59,6	66,4	79,3	54,7	45,3	45,2	94,1
Francia	57,1	67,0	75,9	49,4	35,8	50,3	90,6
Eslovenia	56,0	69,1	70,2	51,4	49,1	36,0	88,7
Irlanda	55,2	71,0	77,0	52,8	53,4	26,5	96,4
España	54,0	61,3	60,7	53,5	33,8	47,2	90,7
Alemania	51,6	72,5	76,3	44,1	41,6	28,0	89,5
Luxemburgo	50,7	66,4	90,9	61,1	48,9	14,7	93,9
Austria	50,4	73,9	77,9	44,6	40,0	24,3	91,6
Estonia	50,0	64,6	49,1	53,0	51,4	27,5	83,8
Letonia	44,4	54,9	42,0	38,8	35,2	38,6	77,1
República Checa	44,4	71,6	59,3	37,3	23,2	29,6	89,6
Polonia	44,1	61,4	52,2	44,0	20,9	34,5	82,6
Lituania	43,6	61,0	41,5	47,4	24,1	32,1	84,9
Chipre	42,0	68,7	74,1	52,9	25,3	12,2	91,1
Malta	41,6	55,0	68,2	34,0	37,5	18,7	93,2
Hungría	41,4	55,9	54,4	35,1	32,5	24,4	83,7
Portugal	41,3	66,2	56,3	30,4	22,4	30,6	84,5
Eslovaquia	40,9	61,0	53,7	35,0	17,8	33,1	85,8
Italia	40,9	60,6	68,2	32,1	33,0	18,6	90,8
Grecia	40,0	59,7	63,3	36,7	17,4	24,4	92,4
Bulgaria	37,0	49,9	40,7	32,0	17,3	33,8	84,5
Rumania	35,3	60,4	39,0	28,8	17,8	24,9	84,0

Fuente de los datos: Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE). Más información en: <http://eige.europa.eu/content/gender-equality-index/>

GRÁFICO 15. ESPAÑA Y LOS PRINCIPALES ÍTEMS DEL ÍNDICE EUROPEO DE IGUALDAD DE GÉNERO

SPAIN



2010			ES	EU-27
<p>Work</p>		Work	61.3	69.0
		Participation	71.6	76.6
		Segregation and quality of work	52.5	62.2
<p>Money</p>		Money	60.7	68.9
		Financial resources	54.2	59.5
		Economic situation	67.9	79.6
<p>Knowledge</p>		Knowledge	53.5	48.9
		Attainment and segregation	69.3	57.2
		Lifelong learning	41.3	41.8
<p>Time</p>		Time	33.8	38.8
		Care	58.2	45.5
		Social	19.6	33.0
<p>Power</p>		Power	47.2	38.0
		Political	75.4	49.9
		Economic	29.6	29.0
<p>Health</p>		Health	90.7	90.1
		Status	89.4	86.6
		Access	92.1	93.7
<p>Intersecting Inequalities</p>		Intersecting inequalities	No comparable data available	
<p>Violence</p>		Violence	No comparable data available	

Los retos, objetivos estratégicos y estructura del PEIO 2014-2016

En el actual contexto, nuestra sociedad tiene **tres retos fundamentales** para alcanzar la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres:

1. A pesar de los esfuerzos realizados en las últimas décadas, y si bien desde el punto de vista legal hay un reconocimiento de igualdad de derechos entre ambos sexos, en el ámbito del empleo dicho reconocimiento no se ha reflejado plenamente en la realidad. Los avances alcanzados por las mujeres en educación (el 58,56% de las personas con títulos universitarios son mujeres) todavía no se han visto reflejados plenamente en el ámbito laboral, y existen aún notables desigualdades entre mujeres y hombres en relación con el acceso, permanencia y condiciones de trabajo. Especialmente persistente y complejo es el fenómeno de la brecha salarial. Abordar de forma eficaz estas desigualdades es esencial para avanzar hacia un modelo de sociedad más justo y socialmente cohesionado, y hacia una economía más fuerte, eficaz y competitiva. Por tanto, es prioritario mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo en el mercado laboral, así como en el emprendimiento.

Objetivo 1. Mejorar de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo en el mercado laboral, y en el emprendimiento.

2. Una de las causas que explican estas desigualdades es la especial dificultad que tienen las mujeres para conciliar la vida personal, familiar y laboral, dado que en ellas siguen recayendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado. Las personas y las familias han de decidir libremente cómo organizar su tiempo y cómo compatibilizar los distintos ámbitos de su vida. Sin embargo, tal y como reconoce el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), todavía

LOS RETOS, OBJETIVOS ESTRATÉGICOS...

persisten roles y estereotipos sociales que hacen que las mujeres recurran más a menudo a las medidas de conciliación que los hombres. Este hecho puede afectar tanto a su desarrollo profesional y a su independencia económica, como al crecimiento equilibrado de la población. En nuestro país, el indicador coyuntural de fecundidad es de los más bajos del mundo. Es necesario impulsar medidas en apoyo de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral tanto de mujeres como de hombres, así como un mayor equilibrio en la asunción de responsabilidades por parte de ambos, tanto en beneficio de las familias, como para alcanzar la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivo 2. Apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.

3. La erradicación de la violencia contra la mujer es un reto que una sociedad plenamente democrática y respetuosa con los derechos fundamentales debe asumir. Conseguir una sociedad libre de esta forma de violencia es un objetivo prioritario del Gobierno.

Objetivo 3. Erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo.

El Plan Estratégico va a dar también respuesta a **otros tres importantes retos** que se deben afrontar para avanzar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres:

4. Persisten barreras en el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. Distintos y complejos motivos, relacionados en ocasiones con estereotipos que condicionan la forma de asumir o percibir el alcance de sus responsabilidades familiares, hacen que las mujeres no tengan las mismas oportunidades que los hombres en lo que se refiere a la participación política, social y económica en nuestra sociedad. A pesar de que, en los últimos años, el acceso de las mujeres a los poderes legislativo, ejecutivo y judicial ha sido importante, la igualdad de oportunidades en estos ámbitos sigue siendo un reto. En el ámbito económico, persisten también importantes desafíos: aunque cada día se acepta de forma más generalizada la necesidad y las ventajas 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. 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 nuestra sociedad. Por lo tanto, es necesario apoyar el avance hacia una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos político, económico y social.

Objetivo 4. Mejorar la participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social.

5. La contribución de la educación al logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es innegable: para que cualquier persona pueda alcanzar la máxima formación que su propia capacidad le permita, con independencia de su sexo, así como para sensibilizar y educar contra la violencia de género y en el respeto basado en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. En España, pese a existir un marco normativo que promueve, de forma activa, la igualdad de mujeres y hombres en la educación, los datos muestran que persisten desigualdades en el ámbito educativo, que se manifiestan tanto en una segregación horizontal como vertical. En consecuencia, es pertinente la adopción de medidas encaminadas a educar a niños y niñas en la igualdad de trato y de oportunidades; a fomentar un mayor equilibrio y la libre elección, para mujeres y hombres, de los itinerarios educativos y profesionales; a promover la presencia equilibrada de ambos sexos en el profesorado y en los puestos de dirección de los centros escolares; y a apoyar y a proteger a las alumnas en situación de vulnerabilidad.

Objetivo 5. Impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo.

6. El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe informar, de forma transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos, y las Administraciones públicas lo han de integrar, de forma activa, en el desarrollo de todas sus actividades, en especial en las siguientes: salud, deporte, imagen y representación social de las mujeres, sociedad de la información, cultura, política exterior y cooperación al desarrollo, y desarrollo rural. Para integrar adecuadamente el principio de igualdad en el diseño y ejecución de las diversas políticas y acciones del Gobierno, es necesario mejorar los instrumentos y mecanismos diseñados para incorporar en las políticas públicas, y en la sociedad en general, el principio de igualdad con carácter transversal.

Objetivo 6. Integrar plenamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas y acciones del Gobierno.

Para la consecución de estos objetivos, el Plan estratégico se estructura en **siete Ejes de actuación**, en los que se combina un doble enfoque:

- ◆ Por una parte, se definen ejes de actuación prioritarios para los ámbitos de empleo y emprendimiento (Eje 1); la conciliación y corresponsabilidad (Eje 2), y la erradicación de la violencia contra las mujeres (Eje 3); que se completan con el Eje 4, sobre participación de la mujer en los ámbitos político, económico y social, y el Eje 5, sobre educación.
- ◆ Por otra, persigue el objetivo de impulsar la integración del principio igualdad de trato y de oportunidades a través de dos ejes más: el Eje 6, en el que se proponen medidas específicas para avanzar en este objetivo en determinadas políticas sectoriales especialmente relevantes (identifica "qué hacer", en relación con las políticas específicas); y en el Eje 7, en el que se establecen medidas y mecanismos para profundizar en dicha integración en el conjunto de todas las acciones del Gobierno ("cómo hacer", en relación con el conjunto de las políticas públicas).

En cada eje se precisan, a la luz del diagnóstico de la situación actual, los objetivos específicos, las líneas de actuación y las medidas previstas en cada uno de ellos.

Por otra parte, en el Plan se ha considerado fundamental prestar especial atención a las mujeres del medio rural, actoras clave en el desarrollo equilibrado y sostenible de nuestro territorio, así como a las que pueden ser víctimas de múltiple discriminación o las que están en riesgo de especial vulnerabilidad (mujeres con discapacidad, víctimas de violencia de género, inmigrantes, pertenecientes a determinados grupos étnicos, mujeres transexuales, o mujeres que sufran discriminación por cualquier otra circunstancia personal o social).

Por consiguiente, en los distintos ejes se introducen medidas dirigidas especialmente a estos colectivos.

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

- ◆ **Introducción.**
- ◆ **Antecedentes, marco jurídico y conceptual.**

- ◆ **Algunas cifras sobre la igualdad y desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Principales problemas detectados.**
- ◆ **Los retos, objetivos estratégicos y estructura del PEIO 2014-2016.**
- ◆ **Ejes de actuación:** A través de sus 7 ejes, se definen los ámbitos de actuación prioritarios, se estructura la actuación en otros ámbitos también relevantes y se impulsa la integración del principio de igualdad de oportunidades, de forma transversal, en el conjunto de las políticas sectoriales del Gobierno.

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

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

EJE 3. Erradicación de la violencia contra la mujer.

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 para la gobernanza:** Incluye instrumentos de seguimiento y coordinación, tales como las vías de coordinación interdepartamental y territorial, los órganos de participación, los informes de evaluación y la estructura de intervención que posibilita una adecuada ejecución del plan.
- ◆ **Seguimiento y evaluación:** Recoge el marco de referencia de los aspectos a considerar, los procedimientos de recogida de información y seguimiento del PEIO 2014-2016, y el análisis a seguir.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS					
<p>I. Reducir las desigualdades que aun existen en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades retributivas</p> <p>II. Apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral</p> <p>III. Erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo.</p> <p>IV. Mejorar la participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social</p> <p>V. Impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo</p> <p>VI. Integrar plenamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas y acciones del Gobierno</p>					
<p>Eje 1. Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial</p>	<p>Eje 2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares</p>	<p>Eje 3. Erradicación de la violencia contra la mujer</p>	<p>Eje 4. Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social</p>	<p>Eje 5. Educación</p>	<p>Eje 6. Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales</p>
<p>Objetivo específico 1. Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.</p>	<p>Objetivo específico 1. Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad.</p>	<p>Objetivo específico 1: Promover acciones de prevención frente a la violencia de género; promover la implicación y sensibilización social en la erradicación de la violencia de género; anticipar la detección de los casos de violencia de género.</p>	<p>Objetivo específico 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.</p>	<p>Objetivo específico 1. Fomentar la realización de acciones de sensibilización y formación en educación en igualdad en las familias y en los centros educativos.</p>	<p>Objetivo específico 1. Reforzar la perspectiva de género en las políticas de salud.</p>

PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2014 - 2016

Objetivo específico 2. Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas.	Objetivo específico 2. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Objetivo específico 2: Mejorar la respuesta institucional dada por los poderes públicos, proporcionando planes personalizados y avanzando hacia la ventanilla única.	Objetivo específico 2. Incrementar la participación de las mujeres en las esferas de decisión del ámbito económico.	Objetivo específico 2. Apoyar a las alumnas en situación de vulnerabilidad por múltiple discriminación.	Objetivo específico 2. Promover la igualdad en la actividad física y el deporte.
Objetivo específico 3. Combatir la brecha salarial de género.	Objetivo específico 3. Promover la corresponsabilidad y el cambio en los usos del tiempo.	Objetivo específico 3. Proporcionar una respuesta específica a los grupos especialmente vulnerables: menores, mujeres con discapacidad, mayores, del medio rural e inmigrantes.	Objetivo específico 3. Favorecer el movimiento asociativo de las mujeres.	Objetivo específico 3. Trabajar por la eliminación de estereotipos por sexo que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones, docencia y dirección de centros educativos.	Objetivo específico 3. Evitar el tratamiento sexista de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación y promover imágenes de diversidad de mujeres.
Objetivo específico 4. Fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo.	Objetivo específico 4. Incrementar el conocimiento sobre conciliación y corresponsabilidad.	Objetivo específico 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.			Objetivo específico 4. Garantizar la incorporación, en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres a la sociedad de la información.

LOS RETOS, OBJETIVOS ESTRATÉGICOS...

<p>Objetivo específico 5. Promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público.</p>				<p>Objetivo específico 5. Reforzar la integración del principio de igualdad en el ámbito de la cultura y de la creación y producción artística e intelectual.</p>
<p>Objetivo específico 6. Promover la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables.</p>				<p>Objetivo específico 6. Promover y consolidar la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres en la política exterior y de cooperación internacional.</p>
<p>Objetivo específico 7. Estudiar la fiscalidad y el sistema de algunas prestaciones públicas desde la perspectiva de la mujer trabajadora como segundo perceptor de rentas.</p>				<p>Objetivo específico 7. Promover el desarrollo de las mujeres en los ámbitos rural y pesquero.</p>

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

Objetivo específico 1. Favorecer la generación de conocimiento.	Objetivo específico 2. Desarrollar y adecuar las estadísticas e investigaciones.	Objetivo específico 3. Promover la formación y la sensibilización.	Objetivo específico 4. Principio de igualdad y contratación pública responsable.	Objetivo específico 5. Mejora de los informes de impacto de género.	Objetivo específico 6. Optimizar el funcionamiento de los Observatorios y las Unidades de Igualdad.	Objetivo específico 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

IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL Y LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Según la EPA, en 2013 la participación de las mujeres en el mercado de trabajo siguió siendo muy inferior a la de los hombres.

A pesar de que las mujeres han mejorado su nivel de formación en las últimas décadas (el 52% de las personas con estudios de 2.º 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 realizada en colaboración con el Instituto de la Mujer y titulada Mujeres y Hombres en España, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y diversas universidades) no se refleja en el ámbito laboral.

Otros rasgos claros y diferenciadores entre mujeres y hombres, relacionados con el empleo y las condiciones de trabajo, se evidencian en la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, en una mayor temporalidad en el empleo de mujeres y en la mayor incidencia de contratos a tiempo parcial.

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, con las remuneraciones más bajas. Así, llama la atención la elevada presencia de mujeres en las denominadas “categorías elementales”, constituyen-

IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES...

do el 62,5% del total de las personas ocupadas en ella. Las mujeres son amplia mayoría entre las personas empleadas en los servicios de salud y el cuidado de las personas, así como en trabajos de tipo administrativo.

Además, 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; este hecho supone 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 última Encuesta de Estructura Salarial, publicada por el INE en el 2011, se situó en un 16,3%, como promedio de la diferencia de los ingresos brutos por hora trabajada de hombres y mujeres.

Las diferencias salariales, en ocasiones, pueden, además, encubrir discriminaciones 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 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, teniendo, también, repercusiones negativas en otros ámbitos.

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 la media de la Encuesta de Población Activa de los cuatro trimestres del año 2013, la opción de ser empresaria sin personal asalariado o trabajadora autónoma (9%) 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.

Todo lo anterior pone de manifiesto la necesidad de seguir actuando en el ámbito del empleo para incrementar las tasas de actividad y empleo de las mujeres (12,90 y 10.23 puntos porcentuales inferiores a las de los hombres, respectivamente, según la media de la Encuesta de Población Activa de los cuatro trimestres del

año 2013); 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.

A continuación se recogen los objetivos específicos, líneas de actuación y medidas que contiene este Eje 1:

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

Para integrar la igualdad de oportunidades en el diseño, implantación y evaluación de las políticas públicas de acceso al empleo y de reactivación económica; 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

Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, requiere 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. Estas medidas son las siguientes:

IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES...

1. Desarrollo de actuaciones 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. Desarrollo de actuaciones para fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la formación para el empleo y en las prácticas no laborales en empresas.
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.
6. Promoción de programas singulares de inserción sociolaboral que faciliten la reincorporación al trabajo tras un periodo de inactividad por cuidado de familiares.

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.

Asimismo, se fomentará la atención específica a las características personales de las distintas mujeres que se integran en la empresa, aprovechando la diversidad de perfiles como un importante activo social y económico.

Esta línea de trabajo implica:

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

Estas medidas son las siguientes:

7. Apoyo a la elaboración de planes de igualdad y promoción del distintivo “igualdad en la empresa”.
8. Creación de una Red de empresas por la excelencia en igualdad entre mujeres y hombres para avanzar en el reconocimiento y visibilización de su trabajo, ofrecer ejemplo y organizar el intercambio de buenas prácticas.
9. 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.
10. Impulso de las actuaciones formativas y de sensibilización específica de todas aquellas personas que participan de forma activa en las relaciones laborales.
11. 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.
12. Seguimiento y análisis del cumplimiento del Título IV de la LOIEMH, 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 la siguiente línea de actuación:

IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES...

◆ *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:

13. Mejora de la investigación sobre las causas de la brecha salarial de género y su medición, incluida la creación de un Indicador Sintético.
14. Análisis y evaluación del estado de la negociación colectiva, en materia de cláusulas retributivas y de clasificación profesional.
15. Elaboración y difusión de herramientas informáticas de autodiagnóstico de brecha salarial de género que permitan a las empresas, que voluntariamente decidan utilizarlas, detectar y corregir las desigualdades salariales.
16. Información y sensibilización sobre la discriminación salarial, dirigidas a la sociedad en su conjunto.
17. Potenciación de la vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad salarial, reforzando la colaboración entre los distintos departamentos competentes.
18. Promoción de la formación específica y desarrollo de las competencias adecuadas en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación salarial de los principales operadores jurídicos implicados en esta materia.
19. Asesoramiento especializado a las mujeres víctimas de discriminación retributiva y divulgación de sus derechos.
20. Creación de un grupo especializado con participación de los agentes sociales, en el marco del Diálogo Social Tripartito, 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 facilitar su acceso a programas de microfinanciación.

Estas medidas son las siguientes:

21. 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 y a la utilización avanzada de las tecnologías de la información y comunicación.
22. 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.
23. 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.
24. Fomento del espíritu emprendedor en las etapas escolares y en el ámbito universitario para impulsar en la juventud el desarrollo de iniciativas emprendedoras con apoyo coordinado desde las diferentes instituciones.
25. 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. Promover 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 sólo implica cumplir con un mandato legal, sino que debe servir de referente y motor de cambio para conseguir dicha igualdad en el sector privado.

IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES...

Para ello, la principal línea de actuación implicará:

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

Se desarrollarán las siguientes medidas:

26. Elaboración del II Plan de igualdad de la Administración General del Estado y sus organismos Públicos.
27. Desarrollo y aplicación 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.
28. Creación de un distintivo “Igualdad en el empleo público” que reconozca a aquellos Departamentos, organismos y otras entidades de la AGE o de otras Administraciones Públicas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, en la adopción e implantación de planes de igualdad, en la incorporación de medidas que favorezcan la conciliación, la racionalización de horarios, la adopción de buenas prácticas y otras iniciativas innovadoras en materia de igualdad.
29. Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.

■ **1.6. Promover 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 (con carácter general, mujeres con discapacidad, víctimas de violencia de género, inmigrantes, pertenecientes a determinadas minorías étnicas, con problemas de adicción a las drogas, paradas sin titulación o mujeres que sufran discriminación por cualquier otra circunstancia personal o social) 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 las siguientes medidas:

30. 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. Se atenderá, con el objetivo de reforzar la igualdad de trato y la no discriminación, entre otras, a mujeres inmigrantes y de minorías étnicas.
31. Medidas de coordinación de todas las personas y actores implicados a todos los niveles, incluida una estrecha colaboración con entidades del Tercer Sector.
32. Actuaciones específicas para facilitar la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de trata de personas con fines de explotación laboral y sexual.

■ **1.7. Estudiar la fiscalidad y el sistema de algunas prestaciones públicas desde la perspectiva de la mujer trabajadora 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, además de las medidas que el Plan especial para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y contra la discriminación salarial establece, se desarrollarán las siguientes:

IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES...

33. 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.
34. Analizar la aplicación de la normativa vigente en materia de Seguridad Social y, de manera particular, el impacto que las medidas relacionadas con el trabajo a tiempo parcial tengan sobre los trabajadores y trabajadoras.

Tabla resumen del contenido 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
1.1. Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Empleo y Seguridad Social <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Empleo – Subsecretaría • Ministerio de Educación, Cultura y Deporte <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad
1.2. Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Industria, Energía y Turismo <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Energía – Secretaría General de Industria y de la PYME • Ministerio de Empleo y Seguridad Social <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Empleo. – Secretaría de Estado de la Seguridad Social – Secretaría General de Inmigración y Emigración – Subsecretaría • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad

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

Objetivos	Agentes responsables
1.3. Combatir la brecha salarial de género	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad • Ministerio de Empleo y Seguridad Social <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Empleo – Subsecretaría • Ministerio de Economía y Competitividad <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa
1.4. Fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo.	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Industria, Energía y Turismo: <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Telecomunicación y para la sociedad de la Información – Secretaría General de Industria y de la PYME • Ministerio de Empleo y Seguridad Social <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Empleo – Secretaría General de Inmigración y Emigración • Ministerio de Economía y Competitividad <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Comercio • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad • Ministerio de Educación, Cultura y Deporte <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades
1.5. Promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad • Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Hacienda – Secretaría de Estado de Administraciones Públicas • Resto de departamentos Ministeriales

IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES...

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

Objetivos	Agentes responsables
<p>1.6. Promover 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"> – Secretaría de Estado de Empleo – Secretaría General de Inmigración y Emigración • Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medioambiente <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría General de Agricultura y Alimentación • Ministerio de Educación, Cultura y Deporte <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad
<p>1.7. Estudiar la fiscalidad y el sistema de algunas prestaciones públicas desde la perspectiva de la mujer trabajadora como segundo receptor de rentas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Empleo y Seguridad Social <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Empleo – Secretaría de Estado de la Seguridad Social • Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Hacienda • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad

Eje 2

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

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL 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. Estos hechos se pueden ver acentuados por dificultades para acceder, en ocasiones, a servicios de atención a menores y otras personas dependientes, lo 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.

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 Empleo del Tiempo demuestran cómo hombres y mujeres hacen un reparto muy diferente del mismo. Así, en la última encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), vemos que 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

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL...

disponen, por el contrario, de casi una hora menos de tiempo libre al día que los hombres.

Según los últimos datos disponibles de la Seguridad Social, por otra parte, en 2012, casi un 95% de las personas que solicitaron una excedencia para cuidado de hijas o hijos y casi un 86% de las que lo hicieron para atender a personas dependientes fueron mujeres. Del mismo modo, según la última Encuesta de Población Activa (EPA), las mujeres representaban un 73,26% del total de personas ocupadas a tiempo parcial.

Por su parte, los permisos de maternidad y paternidad han tenido una buena acogida por parte de la sociedad. En 2013, según datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, se concedieron 288.842 permisos del primer tipo y 237.988 del segundo. Sin embargo, en lo relativo a los permisos de maternidad, que pueden ser disfrutados por ambos progenitores, salvo en la parte de descanso obligatoria para la madre, únicamente 4.919 hombres solicitaron el disfrute del mismo (tan sólo el 1,7%).

La preocupación por la natalidad y la conciliación y corresponsabilidad está directamente relacionada con el crecimiento económico, el empleo y la sostenibilidad de los servicios y prestaciones fundamentales del Estado de Bienestar. En una sociedad crecientemente envejecida, la renovación demográfica requiere la adopción de medidas encaminadas a concienciar a la sociedad sobre las necesidades de las familias, y crear condiciones que permitan un mejor equilibrio entre la vida familiar y la vida profesional. En los países en los que es difícil conciliar la vida laboral y la vida privada, las tasas de empleo de las mujeres suelen ser bajas, ya que la maternidad les hace abandonar frecuentemente el mercado laboral, y las tasas de natalidad son igualmente bajas, puesto que muchas familias consideran que no pueden permitirse tener hijos. Por el contrario, las políticas públicas más exitosas, que han permitido incrementar la fecundidad en algunos países europeos, se han centrado en la satisfacción de las necesidades específicas de conciliación de la vida laboral y familiar, en un contexto social favorable a la igualdad entre mujeres y hombres que facilite la corresponsabilidad, reduciendo los costes de oportunidad para las mujeres e incrementando el valor social de la maternidad.

Por todo ello, este 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 que las medidas de conciliación y corresponsabilidad son esenciales en las políticas familiares, se van a desarrollar acciones específicas través de la puesta en marcha del PLAN INTEGRAL DE APOYO A LA FAMILIA.

A continuación, se recogen los objetivos específicos, líneas de actuación y medida de este Eje 2:

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 fomentar el equilibrio en la asunción de responsabilidades familiares y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 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 llevarán a cabo las siguientes medidas:

35. 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, y para fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y en el cuidado de hijos e hijas y personas mayores y/o dependientes.
36. Desarrollo de acciones de información y formación que promuevan valores en la gestión empresarial basados en la igualdad y la corresponsabilidad.
37. Desarrollo de acciones de información y sensibilización para potenciar la mediación familiar y la corresponsabilidad de los progenitores en los supuestos de conflictividad familiar.
38. Creación de un sistema de información sobre la maternidad que contenga todas las ayudas estatales, autonómicas y locales de apoyo a la materni-

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL...

dad, con información sobre los recursos tanto públicos como privados, y difunda información sobre el valor social de la maternidad y la corresponsabilidad de los padres.

39. 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 y mejora del apoyo a la maternidad del Sistema Nacional de Salud (SNS)*

40. Estudio del impacto del sistema tributario en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres, en el marco de su reforma.
41. 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 promueva el desarrollo de servicios de calidad de apoyo a la conciliación a través de la generación de empleo estable y de calidad.
42. 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, financiando estos servicios mediante las subvenciones con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
43. Priorización de la utilización de servicios de atención a la dependencia, frente a las prestaciones económicas, previstas en la Ley de promoción de a autonomía personal y atención a las personas en situación dependencia.

44. Desarrollo e implantación de la Estrategia de Atención al Parto Normal y de Salud Reproductiva en los aspectos relacionados con el embarazo, puerperio, lactancia materna y corresponsabilidad en la crianza.

◆ ***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; incluirá las siguientes medidas:

45. Análisis y difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de las empresas que han obtenido el distintivo "Igualdad en la Empresa", y propuesta de mejora en el marco de la red de empresas con el distintivo.
46. Promoción de la mejora de las medidas de conciliación en el marco de los planes de igualdad en el sector público empresarial del Estado.
47. 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.
48. Estudio de medidas para favorecer el ejercicio de los derechos de conciliación por las trabajadoras y los trabajadores autónomos dependientes.
49. Consideración, en las bases reguladoras de subvenciones a ONG, como criterio objetivo de valoración de las entidades solicitantes, la existencia de planes de igualdad que contemplen medidas para fomentar la conciliación y la corresponsabilidad.
50. 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.
51. Inclusión, entre los ejes prioritarios del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, impulsando

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL...

la realización de acciones concretas en esta materia y el seguimiento y evaluación de su implementación.

52. Impulso, dentro del diálogo social tripartito, de la creación de un grupo específico, con la finalidad de estudiar el impacto de género del trabajo a distancia y sus consecuencias para la conciliación, así como otras medidas alternativas de conciliación.
53. Elaboración y difusión de una "Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado", para mejorar la información del personal y de los gestores de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existentes en la AGE en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.
54. Estudio y, en su caso, implantación de nuevas medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal empleado público disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada, en la semana o semanas subsiguientes.
55. Impulso de la implantación de planes de conciliación en entidades locales, en colaboración con la Federación Española de Municipios y Provincias, que puedan servir como ejemplo de buenas prácticas de cara a su difusión a nivel nacional.
56. Análisis de las buenas prácticas desarrolladas por otros países, e implantación cuando sean aplicables a la realidad de nuestro país.

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

Se pondrán en marcha las siguientes medidas:

57. Seguir avanzando en el desarrollo de medidas que apoyen la conciliación y corresponsabilidad, con especial atención a los permisos parentales.

58. Ampliación a los supuestos de acogimiento familiar simple y acogida familiar provisional, establecidas en el Código Civil o, en su caso, en las leyes civiles de las Comunidades Autónomas, del derecho a la reducción de jornada por la persona trabajadora, en el caso de menores afectados por cáncer o por cualquiera otra enfermedad grave, así como de la protección de Seguridad Social, dentro de las pautas que se marquen en el marco del Diálogo Social y en el Pacto de Toledo.

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, el cambio cultural en los usos del tiempo y la racionalización de horarios

59. Desarrollo de acciones para fomentar un reparto más equilibrado de los usos del tiempo y la corresponsabilidad, en el marco de los programas de educación para la igualdad de oportunidades promovidos por las autoridades educativas y de igualdad.
60. Trabajar por la racionalización de horarios en cooperación con los medios de comunicación para ajustar su programación con el fin de que contribuya a ello.
61. Apoyo a la difusión pública de buenas prácticas de organizaciones, empresas, cargos políticos, económicos y sociales que hacen un uso racional, armónico y corresponsable del tiempo.
62. Desarrollo de experiencias piloto de trabajo en red mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.
63. 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.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL...

64. Actuaciones dirigidas a la difusión, sensibilización y fomento 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 ejerzan 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.
65. Impulso de la adopción de medidas legislativas en materia de derecho civil, para fomentar la corresponsabilidad, tanto durante la convivencia de los progenitores como cuando esta ya no exista.

■ 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 mantener actualizadas y mejorar las respuestas necesarias. Para ello, es preciso:

◆ *Diagnosticar la evolución de 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.

Con este fin, se pondrá en marcha, al menos, la siguiente medida:

66. Realización de un estudio sobre la situación y las necesidades existentes en relación a los usos del tiempo, los horarios, las guarderías y otros servicios de cuidados, que tenga en cuenta, entre otras, las singularidades de las necesidades en infraestructura y organizativas derivadas de aplicar el principio de conciliación a diferentes medios territoriales, sean estos rurales o urbanos.

Tabla resumen del contenido del Eje 2:

TABLA DE OBJETIVOS Y AGENTES

Eje 2: "CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y CORRESPONSABILIDAD EN LA ASUNCIÓN 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 <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Empleo – Subsecretaría • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad • Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Administraciones Públicas • Ministerio de Justicia <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Justicia – Subsecretaría • Ministerio de Educación, Cultura y Deporte <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades
2.2. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Empleo y Seguridad Social: <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Empleo – Secretaría de Estado de la Seguridad Social – Secretaría General de Inmigración y Emigración – Subsecretaría • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad • Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medioambiente <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría General de Agricultura y Alimentación • Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos – Secretaría de Estado de Hacienda – Secretaría de Estado de Administraciones Públicas – Subsecretaría • Resto de Departamentos Ministeriales

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL...

Eje 2: "CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y CORRESPONSABILIDAD EN LA ASUNCIÓN DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES"

Objetivos	Agentes responsables
2.3. Promover la corresponsabilidad y el cambio en los usos del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad • Ministerio de Empleo y Seguridad Social <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Empleo – Secretaría General de Inmigración y Emigración – Subsecretaría • Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medioambiente <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría General de Agricultura y Alimentación • Ministerio de Justicia <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Justicia – Subsecretaría • Ministerio de Educación, Cultura y Deporte <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades – Secretaría de Estado de Cultura – Consejo Superior de Deportes • Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Administraciones Públicas • Resto de Departamentos Ministeriales
2.4. Incrementar el conocimiento sobre conciliación y corresponsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad

Eje 3

Erradicación de la violencia contra la
mujer

ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Los informes y memorias anuales elaborados por el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial, la Fiscalía de Sala Delegada contra la Violencia sobre la Mujer y el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer ponen de manifiesto la necesidad de seguir actuando desde una perspectiva integral y sistemática.

El presente eje se dirige a la prevención de la violencia contra la mujer, la asistencia y la 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 erradicar esta lacra.

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

- En los años 2011, 2012 y 2013, han sido 61, 52 y 54, respectivamente, las mujeres asesinadas por violencia de género.
- 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 %). El silencio sigue siendo uno de los mayores cómplices del maltrato.
- Del total de víctimas mortales, el 73,4% no había denunciado a sus agresores.
- El 18,9% de las 54 víctimas mortales que se han producido en 2013 había denunciado la situación que sufría (10 mujeres).

ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

- En 2013, el 54,8% 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 maltrato afirmaron que sus hijos e hijas menores también lo padecieron directamente.

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 ha impulsado la ESTRATEGIA NACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA SOBRE LAS MUJERES (2013-2016), aprobada por el Consejo de Ministros el 26 de julio de 2013.

La Estrategia es una manifestación del compromiso de los poderes públicos en el proceso de la erradicación de la violencia sobre las mujeres, unificando en un único documento doscientas ochenta y cuatro actuaciones, con un presupuesto total para los cuatro años de 1.558.611.634 €.

La Estrategia Nacional es 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 llevan a cabo con el fin de promover una sociedad libre de violencia de género, respetuosa con los derechos humanos de las mujeres. 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 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. Su contenido ha tenido en cuenta las aportaciones realizadas por todos los agentes implicados, que han contribuido, así, a la definición de los objetivos establecidos y las medidas para su consecución.

La Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer 2013-2016, partiendo de la premisa de que para la consecución de una sociedad libre de violencia contra la mujer es necesario promover la efectiva igualdad entre mujeres y hombres, se inscribe dentro de este Plan. A continuación, se detallan los principales objetivos y líneas de actuación que serán desarrollados en esta materia, si bien el desarrollo completo y exhaustivo de este eje se realiza a través de la misma.

3.1. Promover acciones de prevención frente a la violencia de género; promover la implicación y sensibilización social en la erradicación de la violencia de género; anticipar la detección de los casos de violencia de género

Las medidas consignadas en este eje tienen por objeto concienciar a la sociedad para erradicar 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 recogidas en esta línea de actuación perseguirán:

67. Organizar campañas de sensibilización y conocimiento de este tipo de violencia, que ayuden a su prevención.
68. Reforzar la prevención, 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.
69. 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 del ámbito educativo, sanitario, y social.

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.

ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

◆ *Personalizar la atención a las víctimas*

Esta línea de actuación se articula en las siguientes medidas específicas:

70. 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.
71. Asegurar un mínimo de presencia femenina entre las dotaciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, incluidas las unidades situadas en el ámbito rural.
72. Fomentar la coordinación, para la protección a las víctimas de violencia de género, a través del “Sistema de seguimiento integral en los casos de violencia de género (Sistema VdG o VIOGÉN)”.
73. Garantizar 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 e impulsando la formación especializada de los y las profesionales que intervienen en la asistencia a mujeres que sufren violencia de género y sus hijos e hijas.
74. Aprobar un protocolo de actuación en el ámbito de la Administración General del Estado, en relación con las situaciones de especial protección que afecten a las víctimas de violencia de género, especialmente en materia de movilidad y en el marco del Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE y en sus Organismos Públicos.

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

Se articulan medidas con el fin de proporcionar una atención a todas las víctimas más eficaz y más personalizada. En ello se incluye y se consolida también la atención reconocida a mujeres que sufran violencia y tengan la condición de inmigrantes en situación irregular.

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 y las 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:

75. Atención específica 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.
76. 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. La normativa española vigente en materia de extranjería prevé un procedimiento específico de protección a las víctimas de trata, situación que se mantiene y se consolida, en el marco del presente Plan.

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

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

Para ello, se adoptarán estas medidas:

77. Reforzar el conocimiento y la visibilidad de estas formas de violencia, sensibilizando a la población y a los profesionales sobre su existencia y sobre la necesidad de actuar contra ellas.

ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

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

78. Aprobar un Plan integral para combatir la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual.

Tabla resumen del contenido del Eje 3:

TABLA DE OBJETIVOS Y AGENTES

Eje 3: "ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER"	
Objetivos	Agentes responsables
3.1. Promover acciones de prevención frente a la violencia de género; promover la implicación y sensibilización social en la erradicación de la violencia de género; anticipar la detección de los casos de violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> ● Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad – Secretaría General de Sanidad y Consumo ● Ministerio del Interior <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Seguridad ● Ministerio de Educación, Cultura y Deporte <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades – Secretaría de Estado de Cultura – Consejo Superior de Deportes
3.2. Mejorar la respuesta institucional dada por los poderes públicos, proporcionando planes personalizados y avanzando hacia la ventanilla única.	<ul style="list-style-type: none"> ● Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad ● Ministerio del Interior <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Seguridad – Secretaría General de Instituciones Penitenciarias ● Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría General de Agricultura y Alimentación ● Ministerio de Justicia <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Justicia – Subsecretaría ● Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Hacienda – Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos – Secretaría de Estado de Administraciones Públicas

Eje 3: "ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER"

Objetivos	Agentes responsables
<p>3.3. Proporcionar una respuesta específica a los grupos especialmente vulnerables: menores, mujeres con discapacidad, mayores, del medio rural e inmigrantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad – Secretaría General de Sanidad y Consumo • Ministerio de Empleo y Seguridad Social <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría General de Inmigración y Emigración – Secretaría de Estado de Empleo • Ministerio del Interior <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Seguridad • Ministerio de Educación, Cultura y Deporte <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades • Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría General de Agricultura y Alimentación • Ministerio de Justicia <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Justicia – Subsecretaría
<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad – Secretaría General de Sanidad y Consumo • Ministerio de Empleo y Seguridad Social <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría General de Inmigración y Emigración • Ministerio del Interior <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Seguridad – Secretaría General de Instituciones Penitenciarias • Ministerio de Educación, Cultura y Deporte <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades • Ministerio de Justicia <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Justicia – Subsecretaría

Eje 4

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

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÁMBITOS POLÍTICO, ECONÓMICO Y SOCIAL

En los últimos años, el acceso de las mujeres al poder legislativo y ejecutivo ha sido importante, pero es un ámbito en el que hay que seguir avanzando. En la presente legislatura, el 36% de los escaños del Congreso de los Diputados y el 33,3% de los del Senado están ocupados por mujeres. 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 2012 incluidos en el Informe de Impacto de género a los Presupuestos 2014 del Consejo General del Poder Judicial, las mujeres sólo suponen el 12,35%, mientras que, en el Tribunal Constitucional, y según los datos del Fichero de Altos Cargos de 2013, alcanzan el 16,7%.

Al margen de los tres poderes tradicionales, hay otros ámbitos de ejercicio de responsabilidad donde la presencia de las mujeres es claramente deficitaria. Según los últimos datos disponibles de "Mujeres en Cifras", en 2012, las mujeres suponían el 32,6% de los altos cargos de la Administración General del Estado. La misma fuente pone de manifiesto cómo las diferencias son aún mayores en el ámbito cultural, al reflejar que, en 2012, tan sólo el 8,6% de los académicos y académicas numerarios, en las Reales Academias, eran mujeres. La situación se repite en el ámbito universitario; en el curso 2011-2012, el número de profesoras en las Universidades españolas alcanzaba el 38,64%, porcentaje que se reduce al

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÁMBITOS POLÍTICO,...

19,53% 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.

En 2012, las mujeres que formaban parte de los Consejos de Administración de las empresas del IBEX-35 suponían el 13,27%. En relación con la presencia de mujeres en comités de dirección, la EPA refleja cómo, en 2013, el porcentaje de mujeres ocupadas en puestos de dirección y gerencia (30,4%) continúa siendo muy inferior al de los hombres (69,6%).

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 salvaguarda de sus derechos 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 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.

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 alcanzan.

Este Eje 4 establece líneas de actuación que permiten avanzar, paulatinamente, 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 objetivos específicos, líneas de actuación y medidas 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

Se persigue conocer el porcentaje de mujeres y hombres en los puestos de representación política y al mismo tiempo fomentar la presencia de mujeres en cargos directivos de la Administración. 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***

Para ello, se pondrá en marcha la siguiente medida:

79. Seguimiento periódico de la aplicación de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y decisión política, analizando su evolución y detectando las dificultades que puedan obstaculizar su cumplimiento.

♦ ***Promover la participación de mujeres en puestos de representación y dirección de la Administración General del Estado***

Para ello, se pondrán en marcha las siguientes medidas:

80. Detección de las posibles dificultades existentes para identificar, en su caso, medidas que permitan promover una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de altos cargos de la AGE.
81. 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.
82. 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:

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÁMBITOS POLÍTICO,...

◆ *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 favorecer y facilitar la formación y capacitación de mujeres, con el fin de impulsar su presencia en los puestos directivos, incluidos los Comités de Dirección y los Consejos de Administración de las empresas. Además de acciones de formación y capacitación específica, se favorecerá la creación de redes de mujeres en puestos de dirección y responsabilidad, la relación con otras redes y el intercambio de experiencias y buenas prácticas.

Para ello, se pondrán en marcha las siguientes medidas:

83. Elaboración de un informe periódico que analice la composición y evolución de los Consejos de Administración de las empresas con participación pública mayoritaria, así como de las empresas cotizadas y de aquellas incluidas en el artículo 75 de la LOIEMH, y su evolución.
84. Recopilación periódica de información sobre la presencia de mujeres en puestos directivos.
85. Acciones formativas específicas para mujeres predirectivas o directivas de empresas.
86. Apoyo a la integración de mujeres en redes de trabajo de alto nivel.
87. Diseño y puesta en marcha de medidas 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; entre otras medidas, se promoverá la suscripción de acuerdos de colaboración con las empresas, que incluyan actuaciones que aseguren la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los procesos internos y externos de formación, en todos los procesos de promoción profesional, la presencia de mujeres en la selección final y medidas de organización y flexibilización del tiempo de trabajo, que faciliten la conciliación y promuevan el disfrute de las medidas de conciliación por hombres y mujeres.

88. 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.

4.3. Favorecer el movimiento asociativo de las mujeres

Con objeto de apoyar al movimiento asociativo que tiene como beneficiarias a las mujeres, se plantean las siguientes líneas de actuación y medidas asociadas para respaldar sus organizaciones en sus esfuerzos para conseguir una mayor participación en los diferentes sectores sociales, prestándoles ayuda para llevar a cabo sus programas.

♦ Apoyar técnica, económica y socialmente al movimiento asociativo de mujeres

Para ello, se pondrán en marcha las siguientes medidas:

89. Difusión, entre las asociaciones de mujeres, de las iniciativas comunitarias, en relación con los Fondos Europeos, para propiciar su participación.
90. Apoyo técnico a las asociaciones de mujeres para la presentación y cofinanciación de proyectos, en las distintas convocatorias de la Unión Europea.
91. Asistencia a las asociaciones de mujeres en la gestión de las subvenciones públicas.
92. Ayudas económicas al movimiento asociativo de mujeres, a través de las convocatorias de subvenciones.
93. 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.
94. Medidas para visibilizar, ante la sociedad en general, las aportaciones que hace el movimiento asociativo de mujeres a favor de la igualdad de oportunidades y en beneficio de la sociedad.
95. Promoción de la participación de jóvenes en el asociacionismo juvenil, reforzando el compromiso con la igualdad de oportunidades.

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÁMBITOS POLÍTICO,...

- ◆ ***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 esfuerzos y recursos, se persigue establecer mecanismos para alcanzar una mayor coordinación entre la Administración General del Estado y el movimiento asociativo de mujeres, por una parte, y para propiciar 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:

96. Fomento del intercambio de información y experiencias entre asociaciones de mujeres, dentro del marco europeo.
97. 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.
98. 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 resumen del contenido del Eje 4:

TABLA DE OBJETIVOS Y AGENTES

Eje 4: "PARTICIPACIÓN Y PRESENCIA EQUILIBRADA EN LOS PUESTOS DE RESPONSABILIDAD"	
Objetivos	Agentes responsables
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad • Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Hacienda – Secretaría de Estado de Administraciones Públicas • Ministerio del Interior <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Seguridad – Secretaría General de Instituciones Penitenciarias • Ministerio de Defensa <ul style="list-style-type: none"> – Subsecretaría • Resto de departamentos Ministeriales
<p>4.2 Incrementar la participación de las mujeres en las esferas de decisión del ámbito económico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad • Ministerio de Industria, Energía y Turismo <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría General de Industria y de la PYME • Ministerio de Economía y Competitividad. <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa – Secretaría de Estado de Comercio • Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría General de Agricultura y Alimentación • Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Hacienda – Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÁMBITOS POLÍTICO,...

Eje 4: "PARTICIPACIÓN Y PRESENCIA EQUILBRADA EN LOS PUESTOS DE RESPONSABILIDAD"

Objetivos	Agentes responsables
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">– Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad• Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente<ul style="list-style-type: none">– Secretaría General de Agricultura y Alimentación• Ministerio de Empleo y Seguridad Social<ul style="list-style-type: none">– Secretaría General de Inmigración y Emigración• Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas<ul style="list-style-type: none">– Secretaría de Estado de Hacienda– Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos

Eje 5

Educación

EDUCACIÓN

La contribución de la educación al logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es innegable: tanto para que cualquier persona pueda alcanzar la máxima formación que su propia capacidad le permita, con independencia de su sexo; como para sensibilizar y educar contra la violencia de género y en el respeto basado en la igualdad de trato y de oportunidades.

Pese a ello, a la labor llevada a cabo en este ámbito en las últimas décadas, y al evidente cambio de mentalidad en los centros educativos y en sus prácticas, aún son evidentes, a la luz de los diferentes resultados académicos y de los diferentes análisis sobre el sistema educativo español, la pervivencia de diferencias, que se manifiestan desfavorables a las mujeres y que evidencian no solo una segregación horizontal sino también vertical. El origen de esta diferencia es, sin duda, múltiple, pero es obvio que en la misma subyace, todavía, una histórica asignación de los roles, que no responde únicamente a motivaciones personales, sino a un contexto general.

La persistencia de patrones culturales determina la existencia de algunos campos profesionales masculinizados –como el de las ingenierías– y de otros feminizados –como el de la educación o la sanidad–. Es necesario profundizar en un modelo educativo que permita, a cualquier persona, decidir su itinerario formativo y profesional, sin ningún tipo de condicionantes o determinismos previos. Y aunque ese modelo no depende sólo de la comunidad educativa, y se adentra en ámbitos culturales, sociales, y familiares, esta no debe quedar ajena a esta situación.

EDUCACIÓN

Así, y según fuentes del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, pese a que el 54,3% del total de estudiantes universitarios son mujeres y llegan a alcanzar el 59,1% de las personas tituladas universitarias, existe una clara diferencia entre ambos sexos a la hora de elegir especialidades académicas. La presencia de las mujeres es mayoritaria en todas las ramas universitarias (70,5% en Ciencias de la Salud, 61,1% en Ciencias Sociales y Jurídicas, 61,7% en Artes y Humanidades y el 53,6% en Ciencias), con la excepción de las titulaciones técnicas, descendiendo la tasa de mujeres al 26,4% en la rama de ingeniería y arquitectura (Datos y Cifras del Sistema Universitario Español. Curso 2012-2013, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría General de Universidades, Subdirección General de Coordinación y Seguimiento Universitario).

Igualmente, respecto a las enseñanzas de Régimen General, aunque la presencia femenina es del 48,6% y en enseñanzas de Régimen Especial es del 62,1%, se sigue manifestando una segregación horizontal. En el Bachillerato, la opción de Ciencias y Tecnología solo es escogida por el 37,2% de las alumnas. En Formación Profesional, tanto en el Grado medio como en el Grado superior, a pesar de constituir el 44,7% y el 50,2% del alumnado total matriculado respectivamente en especialidades tradicionalmente consideradas masculinas, como Fabricación Mecánica, Electricidad y Electrónica, y Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados, las mujeres no alcanzan el 10% del alumnado total.

La diferencia entre jóvenes a la hora de elegir especialidades académicas tiene que estar basada en la libre decisión de las personas según sus capacidades, deseos y expectativas y, en ese sentido, se debe trabajar para evitar que responda a estereotipos y concepciones periclitadas sobre los roles e identidades de género. En la elección de itinerarios y de especialidades educativas estriba una de las decisiones fundamentales para la determinación de las oportunidades vitales. Se debe, pues, evidenciar que la distribución del alumnado por ramas en los centros de formación profesional o por especialidades en los centros de secundaria no puede ser el reflejo de ningún tipo de rol.

Parece evidente la necesidad de que la orientación profesional haga frente de forma específica al problema de la elección de carrera basada en el sexo. Así mismo, los equipos de orientación deben ser conscientes de la influencia de este factor y por tanto deben tener la capacidad de cuestionar estereotipos y prejuicios. Trabajar en todo ello, ofrecer ejemplos y avanzar en metodologías demostrativas es esencial.

Por otra parte, hay que recordar que la familia es fundamental para avanzar hacia un modelo más justo y más equilibrado, ya no solo en la educación, sino también en toda la sociedad, influyendo de manera definitiva en la acepción de este tipo de conceptos por parte del alumnado,. El apoyo de las familias es fundamental para la promoción de la igualdad de oportunidades en los centros educativos y por tanto su sensibilización e implicación es necesaria.

En cuanto a la segregación vertical, el profesorado juega un papel fundamental en el modo en el que los jóvenes van a comprender el significado de la igualdad de oportunidades. Las mujeres son mayoría entre el profesorado de infantil y primaria (79,1%) existiendo una ausencia de modelos masculinos de género para los niños y las niñas. Además, la disminución de la presencia femenina es más evidente a medida que ascendemos de nivel educativo.

En este ámbito, el avance hacia el equilibrio se está produciendo, pero quizá no al ritmo que sería deseable. Así, en el curso escolar 2005-06, la mujer representaba el 13,7% del total de Catedráticos de Universidad y, en el curso 2010-2011, las mujeres han ascendido al 18,4%, cifra que aún parece distar mucho de poder considerarse un avance significativo. Lo mismo ocurre en los puestos de dirección de centros educativos y de gobierno de las universidades. La dirección de los centros la ejerce una mayor proporción de hombres (32,20% de mujeres curso 2009-10) al igual que la inspección educativa (32% año 2010).

En España, la posición de la profesión docente en la jerarquía de las profesiones ha sido relativamente baja y además las mujeres han aceptado tradicionalmente "la menor remuneración y el bajo estatus de la profesión docente, ya que es un trabajo compatible con sus ocupaciones domésticas". Es una situación que influye en la libertad de elección, contribuye al fenómeno de la brecha salarial, y que no puede resultar satisfactoria en un marco de igualdad de oportunidades.

Es preciso, por tanto, realizar acciones en todas las fases educativas orientadas hacia la educación para la igualdad de oportunidades, que intenten corregir esta realidad y fomentar el cambio entre el alumnado.

Por todo ello, se ha considerado necesaria la incorporación de un eje específico en materia de educación en el presente plan, orientado a promover la igualdad de oportunidades a través del sistema educativo, y el equilibrio en la elección de ramas formativas y profesiones, promoviendo un cambio de cultura entre el profesorado, el alumnado y la sociedad en su conjunto, promoviendo la igualdad real y efectiva en la elección de itinerarios formativos.

EDUCACIÓN

A continuación, se detallan los objetivos específicos, líneas de actuación y medidas que serán desarrolladas en 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

Para el cumplimiento de este objetivo, se desarrollarán las siguientes líneas de actuación:

◆ *Puesta en marcha de iniciativas piloto y de metodologías de intervención*

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

99. Desarrollo de iniciativas piloto de educación en igualdad entre niños y niñas para la promoción de la igualdad real y efectiva de oportunidades.
100. Diseño y difusión, entre el profesorado de los centros educativos, de metodologías específicas para la mejor inclusión del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
101. Seguimiento y apoyo 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). En particular, las dirigidas a promover la educación en la salud afectivo sexual y reproductiva de las y los jóvenes.
102. 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, Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, etc.), así como en otros ciclos de Formación Profesional o de Enseñanzas de Régimen Especial con iguales características (TAFAD, Técnicos Deportivos, etc.).
103. Fomento de la formación del profesorado, tanto inicial como continua, en educación para la igualdad y la no discriminación, y prevención de violencia de género.

104. Impulsar la introducción de criterios de igualdad y no discriminación en los libros de texto y material educativo, incorporando en sus contenidos las aportaciones realizadas por las mujeres.
105. Colaborar con las administraciones educativas de las Comunidades Autónomas para la puesta en marcha de las medidas que se establezcan.
106. 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 por múltiple discriminación

Para dar cumplimiento a este objetivo, se desarrollará la siguiente línea de actuación:

◆ 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 medidas:

107. Elaboración de programas educativos específicos, de apoyo y refuerzo, 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).
108. 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.
109. Articulación, con carácter de experiencia piloto, en coordinación con las administraciones competentes, de una unidad específica de orientación y seguimiento, con el fin de evitar el abandono escolar temprano de las alumnas que forman parte de colectivos de riesgo y facilitar su integración en el centro escolar en condiciones de igualdad, apoyando a la

EDUCACIÓN

familia y realizando un seguimiento personalizado, con especial atención en la detección de situaciones de violencia de género.

110. 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.
111. Fomento de la formación en aquellos ámbitos potencialmente creadores de empleo y en donde las mujeres están infrarrepresentadas.

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. Trabajar por la eliminación de estereotipos por sexo que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones, docencia y dirección de los centros educativos

Este objetivo persigue favorecer una educación para la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con acciones que incidan tanto en el entorno educativo, como en el alumnado y profesorado, y en la dirección de los centros, y propiciar la elección de itinerarios basada en capacidades, libre de prejuicios estereotipados. En este caso, toda la comunidad educativa, en especial los equipos de orientación, junto con las asociaciones de padres y madres, deben ser conscientes y actuar para reforzar la educación para la igualdad.

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

♦ Trayectorias educativas desde la óptica de una educación en igualdad

Se desarrollarán las siguientes medidas:

112. Campañas de sensibilización dirigidas a informar al alumnado sobre aquellas áreas en las que están infrarrepresentadas.

113. 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.
114. Impulso y refuerzo de la formación en igualdad de trato y oportunidades, dentro de la formación continua del profesorado de todas las etapas educativas.
115. 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.
116. Fomento del intercambio de encuentros, conocimientos, habilidades y experiencias entre la comunidad educativa, las escuelas técnicas de ingeniería y las empresas tecnológicas, desde los primeros niveles de la etapa educativa.
117. Acciones dirigidas a potenciar comportamientos, actitudes y capacidades singulares en materia tecnológica, en las etapas iniciales de la formación escolar.
118. Colaboración con los Colegios Profesionales y Cámaras de Comercio, 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:

119. 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.

EDUCACIÓN

120. 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.
121. Realización de conferencias y elaboración de materiales (guías, vídeos, soporte digital, etc.) 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***

122. Campañas de sensibilización, con el objetivo de promover mayor equilibrio de sexos en la profesión docente, especialmente en los niveles de educación infantil y primaria, así como en las áreas científico-tecnológicas de los distintos niveles educativos.
123. Programas de incentivos y actividades formativas, dirigidas a incrementar la proporción de mujeres en los puestos de dirección en el sector educativo.

Tabla resumen del contenido del Eje 5:

TABLA DE OBJETIVOS Y AGENTES

Eje 5: "EDUCACIÓN"	
Objetivos	Agentes responsables
5.1. Fomentar la realización de acciones de sensibilización y formación en igualdad, en las familias y en los centros escolares.	<ul style="list-style-type: none">• Ministerio de Educación, Cultura y Deporte<ul style="list-style-type: none">– Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades– Consejo Superior de Deportes• Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad<ul style="list-style-type: none">– Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad– Secretaria General de Sanidad y Consumo

Eje 5: "EDUCACIÓN"

Objetivos	Agentes responsables
<p>5.2. Apoyar a las alumnas en situación de vulnerabilidad por múltiple discriminación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Educación, Cultura y Deporte <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad • Ministerio de Empleo y Seguridad Social <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría General de Inmigración y Emigración
<p>5.3. Trabajar por la eliminación de estereotipos por sexo que puedan afectar a 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"> – Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad • Ministerio de Empleo y Seguridad Social <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Empleo

Eje 6

Desarrollo de acciones en el marco de
otras políticas sectoriales

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; la sociedad de la información; la política exterior y de cooperación internacional para el desarrollo; y el ámbito rural y pesquero, que, por su naturaleza y repercusión, también deben de estar incluidos en este plan.

Los objetivos específicos son los 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 85,13 años, mientras que la de los hombres era de 79,38 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 2013, en España viven más de 8,3 millones de personas mayores de 65 años. Las mujeres representan más del 57% de esta po-

DESARROLLO DE ACCIONES EN EL MARCO...

blación 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. 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.

Corolario obligado de todo ello es el tratar de identificar y dar respuesta a la problemática específica que presentan las mujeres en relación con las consecuencias que para la salud tiene la alimentación. Los trastornos alimentarios, los problemas diferenciados derivados de la práctica nutricional y los escenarios de enfermedad derivada (anorexia, bulimia, obesidad) justifican una atención especial en este plan. Es necesario mejorar y singularizar el conocimiento y, plausiblemente, poner en marcha acciones y programas específicos de contenido demostrativo.

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:

124. Promoción de la generación de conocimiento sobre la salud, apoyando la investigación y difusión de información especializada.
125. Recogida de información desagregada por sexo y edad en los sistemas de información sanitaria y de los servicios sociales y análisis de datos.
126. Elaboración de indicadores singulares de la salud de las mujeres.
127. Elaboración de publicaciones especializadas sobre la salud de las mujeres.
128. Campañas de sensibilización y formación de profesionales y personal de los servicios sociosanitarios, para el intercambio de buenas prácticas sobre la salud de las mujeres.
129. Acciones de estudio, formación e información sobre salud laboral y la prevención de los riesgos laborales de mujeres, incidiendo en las 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.
130. 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.
131. Promoción de un sistema de calidad en los programas de detección y prevención de cánceres, según lo acordado en la cartera básica de servicios del Sistema Nacional de Salud.
132. Desarrollo de acciones y programas específicos en materia de salud alimenticia de las mujeres, con especial atención a la prevención de la anorexia y la bulimia.

DESARROLLO DE ACCIONES EN EL MARCO...

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

Las medidas propuestas son las siguientes:

133. Incorporación, en las políticas de salud y asistencia social, de pautas que atiendan a las especificidades de mujeres en situación o riesgo de exclusión social o con dificultades singulares (mujeres viudas, gitanas, mujeres con discapacidad, y otras situaciones).
134. Transmisión de conocimiento, recursos metodológicos, y experiencia acumulada a los equipos directivos de los centros penitenciarios, para promover la mejora de la situación social de las mujeres privadas de libertad.
135. 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.
136. 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 con discapacidad, mujeres mayores y mujeres transexuales.

■ **6.2. Promover la igualdad en la actividad física y el deporte**

Según datos del CIS y CSD (1990-2010), la práctica deportiva es mayor entre los hombres que entre las mujeres -17,9 puntos porcentuales-, y esta diferencia se mantiene a lo largo de los años.

Respecto al deporte federado y de alto rendimiento, actualmente existen grandes diferencias entre hombres y mujeres:

- Entre el total de licencias federativas, el 77% pertenece a hombres y sólo el 18% a mujeres (5% de licencias, sin discriminar).
- El deporte de alto rendimiento se puede analizar a partir de programas como ADO/ADOP que han potenciado la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres deportistas o de los propios Juegos Olímpicos o Paralímpicos. En Londres 2012, la participación fue de un 40,1% de mujeres frente al 59,9% de hombres, en el caso de los olímpicos; por los Juegos Paralímpicos, tan

solo un 21,9% de mujeres, frente al 78,1% de hombres. De las 17 medallas conseguidas por España en los Juegos Olímpicos de Londres, 11 fueron obtenidas por mujeres o equipos femeninos y, en los Juegos Paralímpicos, de las 42 medallas obtenidas, 15 lo fueron por mujeres o equipos femeninos.

Entre la práctica de actividades, existen gustos muy diferenciados entre hombres y mujeres. La actividad preferida entre las mujeres es la natación recreativa, seguida del aeróbic, gimnasia rítmica o expresión corporal, frente a la de los hombres que prefieren el fútbol seguido del ciclismo recreativo o la natación recreativa.

Entre los datos que recogen información relacionada con las profesiones deportivas, se observa que:

- En el caso de cargos profesionales, entre las 66 federaciones españolas, solo 3 de ellas están dirigidas por mujeres.
- También entre el personal técnico existen grandes diferencias. Tan solo el 12% del total de cargos en las federaciones españolas son representados por mujeres.
- Entre el personal docente e investigador de los INEF y facultades de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte de España, tan solo el 30% del total de estos cargos son ocupados por mujeres.
- Desde el punto de vista académico, también existen grandes diferencias entre el alumnado matriculado, tanto en el ámbito universitario como en módulos de formación profesional o formación deportiva específica.

Se proponen las siguientes líneas de actuación:

◆ ***Favorecer la práctica deportiva femenina en los distintos ámbitos del deporte, contribuyendo a eliminar elementos de desigualdad***

Las medidas a desarrollar son:

137. Apoyo específico a proyectos de las Federaciones deportivas españolas que fomenten la participación y obtención de buenos resultados por parte de las mujeres deportistas y/o equipos femeninos.

DESARROLLO DE ACCIONES EN EL MARCO...

138. Impulso de la colaboración y coordinación entre las instituciones y entidades con competencias en actividad física y deporte (Comunidades Autónomas, entidades locales, universidades, federaciones, clubes, etc.), para favorecer el incremento de la participación de las mujeres en el ámbito de la actividad física y el deporte a todos los niveles, especialmente para favorecer su incorporación a los órganos directivos de las organizaciones deportivas.
139. Celebración de jornadas, encuentros, seminarios y grupos de trabajo, con el propósito de generar y difundir conocimiento (apoyo a la producción de estudios y trabajos de investigación), en relación con todos aquellos aspectos que contribuyan a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en cuanto a la práctica de la actividad física y el deporte.

♦ ***Visibilizar de manera adecuada, tanto cuantitativa como cualitativamente, a las mujeres implicadas en el ámbito de la actividad física y del deporte***

140. Potenciar entre los medios de comunicación, tanto de titularidad pública como privada, acuerdos y compromisos para asegurar una mayor y adecuada visibilidad de las mujeres implicadas en el ámbito de la actividad física y el deporte.
141. Apoyo y producción de materiales divulgativos, especialmente aquellos ligados a las nuevas tecnologías de la información (webs, blogs, aplicaciones móviles, redes sociales, etc.), sobre la implicación de las mujeres en el ámbito de la actividad física y el deporte.
142. Fomento del reconocimiento de logros deportivos de las mujeres en todos los ámbitos y a cualquier nivel.

6.3. Evitar el tratamiento sexista de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación y promover imágenes de diversidad de mujeres

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 en algunas ocasiones.

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.

Entre 2010 y 2013, el Observatorio de la Imagen de las Mujeres ha recibido un total de 4.297 quejas ciudadanas, por una representación estereotipada y/o vejatoria de las mujeres (este número de quejas, representa el 37,4% del total de las recibidas desde 1995, en que se inicia la actividad del OIM).

Asimismo, el porcentaje de quejas específicas sobre los medios de comunicación se ha ido incrementando paulatinamente; en los cuatro últimos años representa el 68% del total de las quejas recibidas. El protagonismo del rechazo lo acapara la programación televisiva (un 53% del total de quejas entre 2010 y 2013, y un 77,6% de las relativas a medios de comunicación). Especialmente criticados han sido los programas de tele-realidad, donde el propio diseño de estos formatos implica un tratamiento discriminatorio y vejatorio continuado hacia las mujeres.

El número de casos denunciados en el mismo periodo de tiempo ha sido de 1.131, de los que el 54% eran publicitarios y el 32% de medios de comunicación, el restante 13% corresponden a otros contenidos diversos.

La generalización del uso de las tecnologías de la comunicación y la aparición de medios de comunicación digitales y de las redes sociales en ocasiones facilita también la representación estereotipada de la imagen de las mujeres a través de Internet.

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. En esta línea de actuación, se potenciará el papel del Observatorio de la Imagen de las Mujeres.

DESARROLLO DE ACCIONES EN EL MARCO...

Las medidas que se proponen son las siguientes:

143. 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.
144. Sensibilización de los agentes sociales para que incluyan estos principios en los procesos de negociación de los planes de igualdad y/o convenios colectivos.
145. Elaboración de materiales de referencia y actuaciones tipo, en materia de Responsabilidad Social de las Empresas.
146. Refuerzo de las actuaciones necesarias, desde el Observatorio de la Imagen de las Mujeres del Instituto de la Mujer, para un cumplimiento más efectivo de la legislación en materia de publicidad desleal e ilícita por sexista.

♦ ***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:

147. Promoción de la creación de un grupo de trabajo, entre las principales asociaciones de los medios, con el fin de elaborar una propuesta de normas y de incentivar 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:

148. Fomento de la formación/especialización de profesionales adscritos a dichos medios.
149. 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.

150. 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.
151. Colaboración con los medios de comunicación de titularidad pública estatal para el cumplimiento de la utilización de una imagen no sexista.

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

La brecha digital de género, globalmente, se ha reducido en los últimos años. Según la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación, en los hogares, del INE, de 2013, la diferencia entre el porcentaje de mujeres y de hombres que habían usado ordenador, en los últimos 3 meses era de 4,1 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 de las mismas.

Por otra parte, el personal investigador y diseñador en el sector TIC es mayoritariamente masculino, lo que dificulta la representación de la diversidad.

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 baja. 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 los hombres y las mujeres –en particular las que se encuentran en situación de especial vulnerabilidad– se incorporen, en condiciones de igualdad de oportunidades, a la Sociedad de la Información.

Para lograr este objetivo, el presente plan promueve acciones dirigidas a incidir sobre las políticas y agentes TIC, para garantizar la integración de la perspectiva de

DESARROLLO DE ACCIONES EN EL MARCO...

género en las políticas de la Sociedad de la Información. Por otra parte, articulará acciones para mejorar el conocimiento sobre la situación de las mujeres en la Sociedad de la Información y sus factores determinantes.

♦ *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:

152. Diseño de acciones dirigidas a favorecer el acercamiento y la formación de las mujeres, especialmente las más vulnerables a la exclusión digital, en el uso de las TIC, y a fomentar su acceso, tanto a Internet como a equipos y espacios comunes (telecentros).
153. Realización de cursos de formación de personas adultas, dirigidos especialmente a mujeres, en el acceso a Internet.
154. 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.
155. Desarrollo 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.

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

El porcentaje de mujeres matriculadas en estudios universitarios vinculados con el ámbito cultural, artístico e intelectual supera el 60%. Según datos de la última

Encuesta de Enseñanza Universitaria del INE, en el curso 2010-2011, el porcentaje de mujeres matriculadas en la licenciatura de Bellas Artes era del 65,3%, en la de Traducción e Interpretación del 77,2% o en la de Historia del Arte del 73,4%, por citar tres ejemplos.

Sin embargo, esta mayor participación en el ámbito educativo no se traduce en similar participación en el ámbito laboral. Según datos del Anuario de Estadísticas Culturales 2013, elaborado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, de las más de 488.000 personas ocupadas en el “sector cultural”, el 58,5% eran hombres.

Según la última Encuesta de Hábitos Culturales en España, del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, las mujeres leen, en mayor proporción que los hombres, libros no relacionados con la profesión o los estudios (un 48,4% de las mujeres frente a un 38% de los hombres), mientras que leen en menor medida libros vinculados con la profesión o los estudios (un 20,2% frente a un 24,7% en el caso de los hombres). Las mujeres van más al teatro (9,8% frente a 7,4%), mientras que asisten en menor proporción a conciertos de música actual (10,7% frente a 13,1%).

Se pueden desarrollar, por tanto, actuaciones que faciliten en este ámbito la presencia de mujeres, al tiempo que es preciso ajustar la oferta a la diferente demanda cultural existente entre hombres y mujeres, para que ambos tengan similares oportunidades de acceso y disfrute.

También cabe fomentar la mayor participación de la mujer en el ámbito de la creación literaria, científica, musical, audiovisual y artística. Según datos del último Anuario de Estadísticas Culturales disponible, relativo a 2012, el porcentaje de primeras inscripciones de derechos de propiedad intelectual en concepto de autor realizadas por mujeres en el Registro General de la propiedad intelectual era tan sólo del 30%.

Y, finalmente, hay que seguir poniendo en valor las aportaciones fundamentales que las mujeres han realizado a la historia general de la humanidad en sus distintas disciplinas culturales y artísticas. Una aportación que, generalmente, ha sido invisibilizada, debido al excesivo protagonismo del género masculino, y que, por tanto, es preciso rescatar.

En virtud de todo ello, se articulan, en este ámbito, las siguientes líneas de actuación.

DESARROLLO DE ACCIONES EN EL MARCO...

◆ *Promover una presencia más equilibrada de las mujeres en ámbito de la cultura, la creación y la producción artística e intelectual*

156. Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma.
157. Integración de la perspectiva de género en las acciones de fomento de la cultura diseñadas en el marco de las enseñanzas de educación primaria, secundaria y formación profesional.
158. Desarrollo de nuevos indicadores que permitan una mejor visibilización de la presencia de las mujeres en el ámbito cultural y, de manera particular, en los puestos de responsabilidad.
159. Realización de un estudio que vincule las diferencias en los hábitos culturales entre mujeres y hombres con la oferta cultural existente, de cara a poder introducir las medidas correctoras precisas en relación con los desequilibrios que pudieran existir.
160. Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

◆ *Impulsar el reconocimiento de la contribución de las mujeres en el ámbito cultural y artístico, tanto en el pasado como en el presente*

161. Dar a conocer el papel de las mujeres en la historia y en la sociedad a través de los discursos museográficos, las colecciones y las actividades que organicen los museos. Así como favorecer la presencia y atención en los museos a mujeres que formen parte de colectivos vulnerables. Esta medida se deberá ver reforzada a partir de la aprobación y puesta en marcha del Plan Museos+ Sociales.
162. Promoción de la labor desarrollada por centros, como la Biblioteca de Mujeres, cuyo objetivo fundamental es recoger todo tipo de producciones realizadas por, para y sobre mujeres.

163. Fomento y apoyo al desarrollo de festivales, certámenes y otro tipo de espacios o eventos monográficamente dedicados a dar a conocer las aportaciones de las mujeres en los ámbitos literario, científico, musical, cinematográfico, audiovisual o artístico.

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

España ha adquirido un reconocimiento en los foros internacionales por su apoyo a las políticas de igualdad, dentro y fuera de sus fronteras, y de manera destacada por la integración del enfoque de género como seña de identidad en su política de desarrollo y su aportación en los foros y documentos más relevantes, para el cumplimiento de la CEDAW y la Plataforma de Beijing.

En el ámbito nacional hay elementos a considerar que necesitan seguir siendo reforzados y consolidados, como la coherencia entre la política de igualdad y la de desarrollo. Se ha logrado una mayor coordinación con otras unidades del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, como la Oficina de Derechos Humanos, además de con los actores de cooperación descentralizada y de la sociedad civil en su conjunto.

El actual IV Plan Director de la Cooperación Española 2013-2016 define, entre sus 8 prioridades, la defensa de los derechos de las mujeres y la igualdad de género como su 5.ª orientación estratégica, apoyando medidas para la transversalidad del enfoque de Género en Desarrollo (GED), para la mejora de coherencia de políticas, para la igualdad formal y real, y actuaciones específicas para reducir las peores formas de discriminación contras las mujeres y las niñas.

En el contexto multilateral, además de la presencia y liderazgo mantenido en los foros internacionales a favor de los derechos de las mujeres, España ha sido uno de los países que han apoyado de manera más firme la creación de ONU Mujeres, dentro de la reforma de la ONU, defendiendo otras muchas iniciativas, tanto del PNUD, UNICEF, BM, como de organismos regionales, como CEPAL, CEDEAO, Unión Africana o Nepad.

En el ámbito europeo, España ha sido uno de los países más activos en la construcción de la agenda de eficacia de la ayuda vinculada a la defensa de los

DESARROLLO DE ACCIONES EN EL MARCO...

derechos de las mujeres y la igualdad de género, como miembro activo de la Red de Género del CAD de la OCDE.

De cara a la construcción de la Agenda Post 2015 y Beijing+20, España ha de tener una posición activa y propositiva en la agenda internacional, por lo que incluir, en este Plan Estratégico, medidas específicas de política exterior y cooperación es fundamental para seguir manteniendo un liderazgo y un reconocimiento en el contexto internacional y también en el ámbito nacional, en cuanto a las políticas de cooperación y desarrollo e igualdad.

Las líneas de actuación, en este ámbito, se dirigirán a:

◆ *Igualdad de género en la política exterior española*

Las medidas que se proponen son las siguientes:

164. Consolidación de los principios de igualdad y no discriminación y del enfoque de Derechos Humanos en las relaciones exteriores de España, tanto bilaterales como multilaterales.
165. Consolidación de la imagen internacional de España como país líder en el desarrollo de políticas de igualdad.
166. Desempeño de un papel destacado en los foros internacionales de NNUU y la UE, así como en otros foros internacionales donde participe España.
167. Refuerzo de una política activa de igualdad en la promoción de la presencia de personas españolas en los organismos internacionales.
168. Refuerzo del cumplimiento del Plan de Acción para el desarrollo de la Resolución 1.325 del Consejo de Seguridad sobre "Mujeres, paz y seguridad", en coordinación con otros Ministerios.

◆ *Igualdad de oportunidades y de derechos en la política de cooperación internacional para el desarrollo*

Como requisito para profundizar en la democracia, el desarrollo sostenible y la paz, en este ámbito se proponen las siguientes medidas:

169. Aplicación de las medidas necesarias para la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género del IV Plan Director 2013-2016 y de la Estrategia de Género en Desarrollo de la Cooperación Española.
170. Transversalización del enfoque de género en desarrollo (GED) en el sistema de la Cooperación Española, tanto en los documentos de posición de políticas como de planificación estratégica o programación operativa, así como en la gestión (instrumentos bilaterales y multilaterales), el seguimiento y la evaluación.
171. Integración transversal del enfoque de GED en los principales instrumentos de la Cooperación, como los Marcos de Asociación País, programas regionales o convenios y proyectos de organizaciones no gubernamentales para el desarrollo (ONGD) y de otros actores de la cooperación.
172. Apoyo a iniciativas y proyectos específicos que promuevan los derechos de las mujeres en políticas de igualdad, en la esfera económica, social, civil, política y cultural, así como para el empoderamiento de las mujeres que sufren las peores formas de discriminación y para el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres en la sociedad.
173. Mejora de la eficacia, la coherencia de políticas y la armonización de actores de la cooperación española en cuanto a género, reforzando grupos de trabajo y redes de gestión del conocimiento, investigación, sensibilización y programas de formación específicos.
174. Refuerzo de la participación en foros internacionales de género y desarrollo (NNUU, UE y regionales), apoyando la doble prioridad de género en la Agenda Post 2015.
175. Establecimiento de marcos de asociación estratégica con organismos internacionales que defiendan la igualdad de género como prioridad.

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

Siempre han existido importantes diferencias entre el mundo rural y el mundo urbano pero, además, con frecuencia, el desarrollo de ambos medios no ha avanzado a la misma velocidad.

DESARROLLO DE ACCIONES EN EL MARCO...

A pesar de que la situación de las mujeres en el mundo rural ha cambiado considerablemente en los últimos años, continúan existiendo profundas discriminaciones que resultan aún más intensas que en el mundo urbano.

Es necesario mejorar las condiciones de vida y de trabajo en las zonas rurales para garantizar su permanencia y supervivencia, pero, de manera particular, es necesario hacerlo atendiendo a la particular situación que viven las mujeres del medio rural, ya que éstas enfrentan obstáculos específicos que limitan el desarrollo de sus expectativas laborales, sociales y económicas. Por tanto, se puede afirmar que las mujeres del medio rural sufren una doble discriminación: por ser mujeres y por vivir en el medio rural.

Sin embargo, las mujeres juegan un papel fundamental en el desarrollo del medio rural. Según datos del Padrón Municipal 2013, constituyen casi la mitad de la población rural –alrededor del 48% de los habitantes rurales son mujeres–, y ejercen funciones de vital importancia en la sociedad rural. Entre estas funciones cabe destacar su labor educadora, cuidadora y administradora de recursos del hogar, que, en el medio rural, y debido al arraigo del reparto tradicional de los roles de género, recae de forma mayoritaria sobre las mujeres. Además, las mujeres son las grandes protagonistas de la asistencia básica sanitaria y el colectivo consumidor con más peso en el medio rural.

La situación laboral de la mujer del medio rural se ve perjudicada, además, por el hecho de que la mayor parte –el 71,2%– de las personas titulares de explotaciones agrarias son varones, según datos de la Encuesta de las explotaciones agrarias del INE. A este respecto, cabe destacar la aportación de la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias, con la que se pretende el reconocimiento pleno de los derechos de las mujeres en el sector agrario.

El desarrollo del medio rural pasa por la creación de oportunidades y mejora de la situación laboral de las mujeres, pero también debe apoyarse en el fomento de sus oportunidades educativas, culturales, de ocio, de acceso a tecnologías, servicios e infraestructuras. Además, debe fomentarse la participación e influencia femenina en la toma de decisiones, tanto a nivel social como político. Este último punto es, quizás, el que más carencias presenta en la actualidad y una de las principales fuentes de marginación.

Aunque el mundo rural incluye los territorios costeros, merece mención específica destacar el papel de la mujer en la actividad pesquera.

En las zonas costeras, mujeres y hombres están comprometidos en actividades directa e indirectamente relacionadas con la pesca. Los roles de género han marcado también el papel y las actividades que desarrollan unos y otras en este ámbito.

Según últimos datos recogidos por el Instituto Social de la Marina, en 2012, el número de afiliadas al régimen especial de trabajadoras del mar, era de 8.876 mujeres, representando el 15,38% del total del número de personas empleadas en el sector pesquero.

La sostenibilidad y el crecimiento del sector pesquero pasa necesariamente por el reconocimiento del fundamental papel que desarrollan las mujeres en el sector, propiciando la creación de nuevas oportunidades que mejoren y consoliden su situación laboral, a través de la planificación de actuaciones que fomenten sus oportunidades educativas, culturales, de ocio, de acceso a tecnologías, servicios e infraestructuras y de participación social y política.

Las mujeres que viven en el medio rural constituyen uno de los grupos prioritarios, dado su mayor riesgo de vulnerabilidad, dentro de la ESTRATEGIA NACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA SOBRE LAS MUJERES 2013-2016, pero, además de ello, es preciso atender a la necesidad de favorecer el adecuado desarrollo de sus condiciones socioeconómicas. Para ello, se articulará un PLAN PARA LA PROMOCIÓN DE LA MUJER DEL MEDIO RURAL

Las líneas de actuación en estos ámbitos se recogen a continuación:

◆ ***Promover el emprendimiento de las mujeres del medio rural y pesqueras***

176. Facilitar el acceso a líneas de financiación y microfinanciación para la puesta en marcha y consolidación de actividades empresariales de mujeres en el ámbito rural.
177. 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.
178. Fomentar la incorporación de mujeres jóvenes para el relevo generacional de las explotaciones agrarias.

DESARROLLO DE ACCIONES EN EL MARCO...

179. Potenciar el acceso de las mujeres del medio rural a la titularidad compartida.
180. Apoyo a la consolidación de la empresa familiar rural, contemplando la singularidad de sus necesidades y la proyección de sus productos.
181. Analizar y avanzar en un régimen singularizado en materia laboral, para las mujeres del ámbito rural, que conlleve la prolongación de los períodos de bonificación.
182. Realizar un estudio cualitativo y cuantitativo que permita visibilizar la realidad de las mujeres en el sector pesquero.

♦ *Mejorar las condiciones socioeconómicas de las mujeres del medio rural y pesqueras*

183. Tomar en consideración las características específicas del ámbito rural, a la hora de establecer líneas de cooperación con las administraciones local y autonómica, para fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
184. Promoción del incremento de la presencia y participación de las mujeres en órganos directivos de cooperativas rurales, organizaciones agrarias y pesqueras y grupos de acción local.
185. Fomento de la coordinación de las relaciones entre asociaciones el ámbito rural.
186. Fomento de la formación y el acceso a la sociedad digital de las mujeres del medio rural y pesqueras, de cara, especialmente, a favorecer su incorporación a aquellos ámbitos potencialmente creadores de empleo y en donde están infrarrepresentadas.
187. Diseño de acciones dirigidas a favorecer el acercamiento y la formación de las mujeres del medio rural y pesqueras en el uso de las TIC y a fomentar su acceso, tanto a Internet como a equipos y espacios comunes (telecentros).

188. Fomentar y apoyar el asociacionismo de las mujeres del sector rural y pesquero.

Tabla resumen del 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"> – Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad – Secretaría General de Sanidad y Consumo • Ministerio de Interior <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría General de Instituciones Penitenciarias • Ministerio de Educación, Cultura y Deporte <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades – Consejo Superior de Deportes • Ministerio de Economía y Competitividad <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación – Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa • Ministerio de Empleo y Seguridad Social <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría General de Inmigración y Emigración
6.2. Promover la igualdad en la actividad física y 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"> – Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad

DESARROLLO DE ACCIONES EN EL MARCO...

Eje 6: “DESARROLLO DE POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD”

Objetivos	Agentes responsables
<p>6.3. Evitar el tratamiento sexista de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación y promover imágenes de diversidad de mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad • Ministerio de Empleo y Seguridad Social <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Empleo • Ministerio de Educación, Cultura y Deporte <ul style="list-style-type: none"> – Consejo Superior de Deportes • Ministerio de Industria, Energía y Turismo <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Telecomunicación y para la Sociedad de la Información
<p>6.4. Garantizar la incorporación, en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres, a la Sociedad de la Información.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad • Ministerio de Educación, Cultura y Deporte <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades • Ministerio de Economía y Competitividad <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa – Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación • Ministerio de Industria, Energía y Turismo <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Telecomunicación y para la Sociedad de la Información • Ministerio de Empleo y Seguridad Social <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Empleo • Ministerio de Justicia <ul style="list-style-type: none"> – Subsecretaría • Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría General de Agricultura y Alimentación • Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Administraciones Públicas

Eje 6: "DESARROLLO DE POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD"

Objetivos	Agentes responsables
<p>6.5 Reforzar la integración del principio de igualdad en el ámbito de la cultura y de la creación y producción artística e intelectual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Educación, Cultura y Deporte <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Cultura – Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades • Ministerio de Economía y Competitividad <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación – Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa • Ministerio de Industria, Energía y Turismo <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Telecomunicación y para la Sociedad de la Información • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad
<p>6.6. Promover y consolidar la igualdad de oportunidades y los derechos humanos de las mujeres en la política exterior y de cooperación internacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica – Secretaría de Estado de Asuntos Exteriores – Secretaría de Estado para la UE • Ministerio de Defensa <ul style="list-style-type: none"> – Subsecretaría • Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad

DESARROLLO DE ACCIONES EN EL MARCO...

Eje 6: "DESARROLLO DE POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD"

Objetivos	Agentes responsables
6.7. Promover el desarrollo de las mujeres en los ámbitos rural y pesquero.	<ul style="list-style-type: none">• Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente<ul style="list-style-type: none">– Secretaría de Estado de Medio Ambiente– Secretaría General de Agricultura y Alimentación• Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad<ul style="list-style-type: none">– Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad• Ministerio de Economía y Competitividad<ul style="list-style-type: none">– Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa• Ministerio de Educación, Cultura y Deporte<ul style="list-style-type: none">– Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades• Ministerio de Empleo y Seguridad Social<ul style="list-style-type: none">– Secretaría de Estado de Empleo– Secretaría de Estado de la Seguridad Social• Ministerio de Industria, Energía y Turismo<ul style="list-style-type: none">– Secretaría de Estado de Telecomunicación y para la Sociedad de la Información– Secretaría de Estado de Turismo

Eje 7

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

INSTRUMENTOS PARA INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS DISTINTAS POLÍTICAS Y ACCIONES DEL GOBIERNO

El principio de igualdad de trato y de oportunidades debe integrarse en el diseño y ejecución de todas las políticas y acciones públicas. Dicha integración tiene, por tanto, carácter transversal e incide en la actuación de todos los poderes públicos. El 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, se ha creído conveniente que el presente plan incorpore un conjunto de determinaciones dirigidas a reforzar la aplicación de este principio. A continuación, se detallan los objetivos específicos, líneas de actuación y medidas 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.

INSTRUMENTOS PARA INTEGRAR EL PRINCIPIO...

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, especialmente, en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación***

Con objeto de reforzar los Estudios de Mujeres, Igualdad de Oportunidades y Género, especialmente en el nuevo Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, reconociendo su relevancia estratégica dentro de la generación de conocimiento y en el marco de una mayor competitividad e innovación, se proponen las siguientes medidas:

189. Fomento de la realización de estudios e investigaciones sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades.
190. Promoción de los estudios de género y para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades en los niveles de grado y postgrado universitarios.
191. Refuerzo de una línea específica de proyectos de estudios de género, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación.
192. Velar por el cumplimiento de la introducción de la perspectiva de género, como una dimensión transversal, en la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación.
193. Apoyo de actividades complementarias a la investigación sobre igualdad de oportunidades, las mujeres y el género (congresos, seminarios, jornadas...).

194. Creación de un grupo de trabajo conjunto, entre el Instituto de la Mujer, la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP) y la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Economía y Competitividad, 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:

195. Seguimiento del cumplimiento de los 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.
196. 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.
197. 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:

198. Seguimiento de la aplicación de las disposiciones de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en cuanto a la composición equilibrada 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.

INSTRUMENTOS PARA INTEGRAR EL PRINCIPIO...

199. 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 y de Innovación, así como en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, incorporando medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.
200. 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.
201. Adopción de medidas tendentes a reforzar la aplicación y seguimiento 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, así como en los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones, en colaboración con la Conferencia de Rectores.

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

◆ *Disponer de la información estadística necesaria desagregada por sexos*

Las medidas a desarrollar serán:

202. 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.
203. Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en el Plan Estadístico Nacional y en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, así como en los Planes Estadísticos de cada Departamento Ministerial.

204. Análisis de las estadísticas judiciales y estudio de la necesidad de ampliar los datos que las integran para favorecer la visibilización de los conflictos judicializados, sociolaborales y familiares.

◆ ***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 desarrollarán las siguientes medidas:

205. 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.
206. 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.
207. Creación de 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 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:

208. Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de

INSTRUMENTOS PARA INTEGRAR EL PRINCIPIO...

género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado.

209. Sensibilización y formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, de la sociedad en general y de profesionales de distintos ámbitos: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico.

7.4. Principio de igualdad y contratación pública responsable

En relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público se propone la siguiente línea de actuación.

◆ *Promover la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de contratación pública*

Se establecen las siguientes medidas:

210. Estudio de experiencias desarrolladas en el ámbito nacional y en otros países de la Unión Europea, relacionadas con la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los ámbitos de la contratación pública y las subvenciones.
211. 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.

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

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 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 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:

212. 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.
213. 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 este Plan.
214. Creación de una base de datos centralizada, que facilite el acceso y consulta de estos informes.

INSTRUMENTOS PARA INTEGRAR EL PRINCIPIO...

215. Acciones formativas dirigidas a las personas que, en cada departamento ministerial, se encarguen de la realización de los proyectos normativos y de los correspondientes informes de impacto o de aportar información esencial para su elaboración; en especial, la de carácter estadístico.

◆ ***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:

216. 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.

217. 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

Este objetivo implica la siguiente línea de actuación:

◆ ***Revisar y fundamentar el desarrollo de las Unidades de Igualdad y los Observatorios***

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

218. 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.

219. 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.

220. Impulso de la labor del Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, no sólo como órgano de recogida de información, sino también como foro de intercambio de buenas prácticas, de debate de ideas y de propuesta de opciones.
221. Desarrollo reglamentario de las unidades de igualdad e impulso de la coordinación de las mismas, para lograr una mayor eficacia y eficiencia.
222. Desarrollo de actuaciones para difundir las competencias y actividades desarrolladas por las unidades de igualdad y observatorios, dentro de los propios departamentos ministeriales.

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 también la posible incidencia de otras variables, cuya concurrencia resulte generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención. Por ello, se propone la siguiente línea de actuación:

♦ Tener en consideración otras variables para detectar la discriminación múltiple

En ese sentido, se proponen las siguientes medidas:

223. 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.
224. Consideración, en los planes sectoriales, de políticas específicas dirigidas algunos colectivos de mujeres, dado que, 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.

INSTRUMENTOS PARA INTEGRAR EL PRINCIPIO...

Tabla resumen del contenido del Eje 7:

TABLA DE OBJETIVOS Y AGENTES

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"> – Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad • Ministerio de Economía y Competitividad <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación. – Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa • Ministerio de Educación, Cultura y Deporte <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades
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"> – Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad • Ministerio de Economía y Competitividad <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa • Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio ambiente <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría General de Agricultura y Alimentación • Ministerio de Justicia <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Justicia – Subsecretaría • 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"> – Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad • Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Hacienda – Secretaría de Estado de Administraciones Públicas

Eje 7: “DESARROLLO DE ESTRATEGIAS E INSTRUMENTOS”

Objetivos	Agentes responsables
7.4. Principio de igualdad y contratación pública responsable.	<ul style="list-style-type: none"> ● Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad ● Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos ● 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"> – Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad ● Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Administraciones Públicas – Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos ● 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 <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad ● Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Administraciones Públicas – Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos ● Resto de departamentos ministeriales
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.	<ul style="list-style-type: none"> ● Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad ● Ministerio de Empleo y Seguridad Social <ul style="list-style-type: none"> – Secretaría General de Inmigración y Emigración ● 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 esbozados en el mismo. Este 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 plan incorpora un programa de “seguimiento y evaluación” en el Anexo, 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.

Se estructura en dos apartados:

1. Seguimiento general del PEIO 2014-2016. Persigue disponer de información suficiente y actualizada sobre las actuaciones desarrolladas en el marco del Plan Estratégico.
2. Evaluación del PEIO 2014-2016. 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.

■ **Colaboración institucional**

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

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 coordinación**

La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres tiene atribuidas las funciones de coordinación de las políticas y medidas en materia de igualdad adoptadas por los departamentos ministeriales, así como el análisis, debate y seguimiento del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

La Comisión Delegada para Política de Igualdad, regulada por Real Decreto 1886/2011, lleva a cabo, asimismo, un importante papel de coordinación e impulso.

■ **Órgano de participación**

El Consejo de participación de la Mujer 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. Entre sus funciones está la de informar con carácter preceptivo, pero no vinculante, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

■ **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.

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 (DGIO), tiene encomendadas, 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 Dirección General para la Igualdad de Oportunidades y del Instituto de la Mujer, 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:** La Dirección General para la Igualdad de Oportunidades y del Instituto de la Mujer, 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.

INSTRUMENTOS PARA LA GOBERNANZA...

Todo ello de acuerdo con el siguiente esquema:



Estimación económica

EJES	2014-2016
I. Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial	576.504.087
II. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares	1.529.019.029
III. Erradicación de la Violencia contra la mujer	898.250.176
IV. Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social	19.458.607
V. Educación	31.945.427
VI. Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales	58.696.965
VII. Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno	13.100.139
TOTAL	3.126.974.430

ANEXO

Seguimiento y Evaluación del PEIO 2014-2016

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PEIO 2014-2016

■ Introducción

La finalidad de hacer un *Seguimiento y Evaluación del Plan* es dar a 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 sentido, este programa de seguimiento y evaluación recoge el marco de referencia de los aspectos a considerar, los procedimientos de recogida de información y análisis a seguir y las responsabilidades de los diferentes agentes involucrados.

Se estructura en cuatro apartados:

- *Sistema de indicadores del PEIO 2014-2016*. Pretende definir el conjunto de variables a considerar para el estudio de los avances y resultados del PEIO. El sistema de indicadores constituye la principal herramienta, tanto para el seguimiento como para la evaluación del Plan.
- *Seguimiento del PEIO 2014-2016*. Persigue disponer de información suficiente y actualizada sobre las actuaciones desarrolladas para dar cumplimiento a este Plan.

ANEXO

- *Evaluación del PEIO 2014-2016.* Busca examinar los logros obtenidos por dichas actuaciones y, con ello, su contribución a la evolución del entorno sobre igualdad y mujer. No obstante, para ello, se partirá de la foto fija resultante de la evaluación ex-ante o línea base de partida.
- *Agentes en el PEIO 2014-2016.* Tiene como finalidad exponer los tipos de agentes que han de intervenir en el seguimiento y la evaluación del PEIO, así como de especificar las competencias en cada caso.

■ Sistema de indicadores del PEIO 2014-2016

A efectos del presente Plan de seguimiento y evaluación, se utiliza el concepto de indicador adoptado por la OCDE *“Parámetro, o valor derivado de otros parámetros, dirigido a proveer información y describir el estado de un fenómeno con un significado añadido de mayor que el directamente asociado a su propio valor”*.

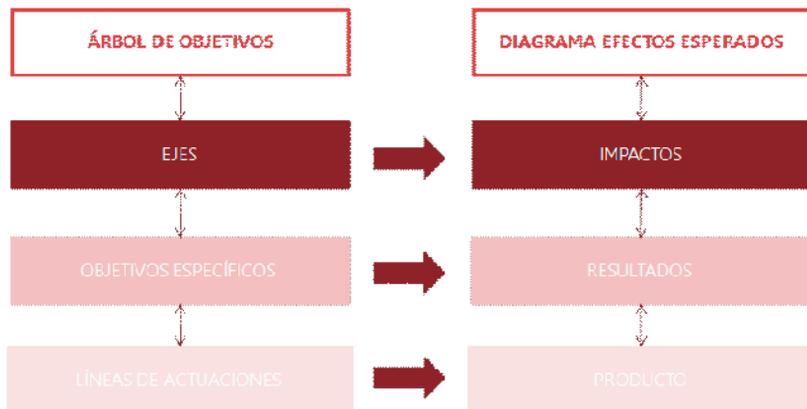
El sistema de indicadores pretende:

- Suministrar datos que favorezcan la cuantificación sobre lo que se está haciendo en cada uno de los siete ejes del PEIO, así como, los efectos que dichas actuaciones están consiguiendo.
- Facilitar la elaboración del informe intermedio de ejecución y la evaluación del Plan Estratégico; en particular, la ex-post.

Para ello, se identifican tres tipos de indicadores:

- Indicadores **de producto**. Representan la cantidad y calidad de los bienes o servicios que se generan con la ejecución de las líneas de actuación del PEIO.
- Indicadores **de resultado**. Describen los efectos directos a medio plazo conseguido por el PEIO sobre la variable en la que se actúa.
- Indicadores **de impacto**. Hacen referencia a los efectos indirectos, a medio y largo plazo, a los que contribuye el PEIO junto a otros planes y programas que repercuten en la sociedad en su conjunto.

RELACIÓN ENTRE LA ARTICULACIÓN DE LA ESTRATEGIA DEL PEIO Y LA TIPOLOGÍA DE INDICADORES



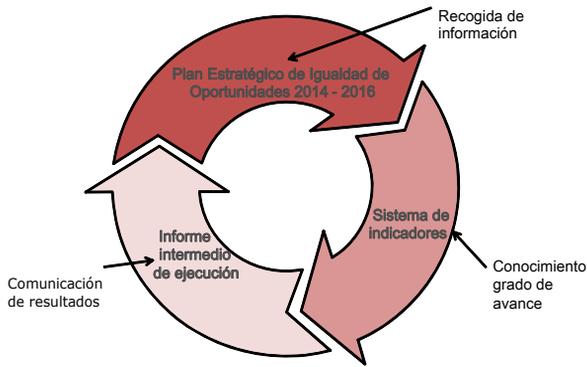
Se utilizará un sistema de indicadores, que deberá ser validado por los departamentos ministeriales. Para la elaboración del sistema de indicadores, se constituirá un grupo de trabajo interdepartamental, al que el propio Instituto de la Mujer hará una propuesta de indicadores que se debatirán hasta el consenso en el seno del grupo de trabajo creado *ad hoc* para este fin.

Este sistema de indicadores ha de partir de los ejes, objetivos específicos y líneas de actuación establecidas en el Plan Estratégico. En la medida que dicho plan esté vivo y, por tanto, sujeto a modificaciones o adopción de nuevas acciones, el sistema de indicadores podrá ser revisado y adaptado.

Seguimiento del PEIO 2014-2016

Para llevar a cabo el seguimiento del Plan, se propone recopilar información del sistema de indicadores utilizado, al menos una vez, antes de finalizar el periodo de vigencia del PEIO y plasmarla en un informe intermedio de ejecución que, junto a la descripción de las actuaciones realizadas, exponga los hitos y/u obstáculos encontrados.

ANEXO



Informe intermedio de ejecución

Una de las conclusiones alcanzadas de la evaluación ex post del PEIO 2008-2011 fue la escasez de datos cuantitativos que permitieran analizar en detalle los logros conseguidos por el plan. Ello se debió, en gran medida, a la falta de recogida sistematizada de datos y tratamiento de información durante su ejecución. Es decir, a la ausencia de un seguimiento periódico y adecuado del propio plan.

Con la finalidad de subsanar este aspecto, se prevé la elaboración de un informe intermedio de ejecución del PEIO 2014-2016 que recoja información sobre las actuaciones concretas que se estén llevando a cabo por la Administración General del Estado.

En este sentido, dicho informe pretende, por un lado, proporcionar datos cuantitativos sobre las realizaciones y los resultados de las actividades del PEIO realizadas y, por otro, conocer el grado de consecución de los objetivos establecidos en dicho plan estratégico, reforzándose con ello la rendición de cuentas, toma de decisiones y transparencia.

Con carácter general, se dará respuesta a las siguientes preguntas ¿Qué se está haciendo? ¿Cuáles son sus resultados? Y ¿Qué queda por hacer? Para ello, se propone organizar el contenido del informe intermedio de ejecución en cuatro apartados:

- **Evolución del entorno.** Breve introducción de la situación de la mujer en materia de igualdad y de no discriminación. Así, se cumplimentará una ficha con un grupo de indicadores del entorno considerados clave, los cuales ofrecerán una visión global, entre otros aspectos, del mercado laboral, la corresponsabilidad y conciliación o la representación equilibrada de la mujer.
- **Realizaciones y resultados alcanzados del PEIO.** Descripción tanto de las actividades ejecutadas durante ese periodo en línea con los objetivos del Plan Estratégico como de los logros y retos de dichas actuaciones.
- **Dificultades encontradas y medidas adoptadas por los agentes responsables.** Este apartado recogerá los principales obstáculos acontecidos en la puesta en marcha y ejecución de las actuaciones del PEIO, junto a las medidas que se adoptaron para solventarlos y/o una propuesta de recomendaciones a implantar.
- **Conclusiones.** Este informe deberá contener, de forma sintética, un último apartado de las principales conclusiones que se están obteniendo con la implementación del PEIO.

La información necesaria para elaborar los dos primeros apartados se obtendrá del sistema de indicadores.

Informe intermedio de ejecución

Se preparará un informe intermedio respecto a la ejecución llevada a cabo hasta ese momento. Esta información se utilizará para la evaluación ex post.

■ Evaluación del PEIO 2014-2016

Una vez finalizado el PEIO 2014-2016, se propone realizar una **evaluación ex post** que muestre su contribución a la igualdad de oportunidades y la no discriminación y permita aprovechar la experiencia acumulada para el futuro.

ANEXO

En concreto, la finalidad de la evaluación *ex post* consiste en saber qué actuaciones se han puesto en práctica y mediante qué procesos, en qué grado se han alcanzado los objetivos previstos y cómo los Ejes del PEIO 2014-2016 han influido en las esferas personal, familiar, laboral y de participación de la mujer en España.

En consecuencia, como se describe a continuación, se plantea estudiar los siguientes criterios de evaluación, **sin perjuicio de las adaptaciones futuras que, al tiempo de llevar a cabo la evaluación *ex post*, se consideren oportunas:**

- Calidad de la ejecución del PEIO.
- Análisis de la efectividad.
- Análisis de la transversalidad.
- Análisis de los logros.
- Revisión del diagnóstico y actualización del DAFO.

Calidad de la ejecución del PEIO

Con este criterio se pretende conocer en profundidad los procesos operativos y de soporte relacionados con la gestión y el seguimiento del Plan, como posible justificación del grado de efectividad.

Para analizar este criterio se identifican, a priori, los siguientes **aspectos:**

- Procesos de gestión y seguimiento para aplicar el PEIO.
- Instrumentos de coordinación y comunicación interna utilizados.
- Participación de los distintos agentes del PEIO en su ejecución y seguimiento.
- Adecuación de los medios de los que se ha hecho uso.

Se utilizarán tanto **fuentes** primarias como secundarias. Entre las fuentes primarias, se prevén, como **técnicas** de obtención de información, en principio, las entrevistas y la encuesta. Ambas herramientas se centrarán en los agentes internos del PEIO, como responsables de su aplicación, es decir, en los diferentes Ministerios.

Análisis de la efectividad

Dirigido a conocer las realizaciones de las líneas de actuación y el grado de consecución de los objetivos previstos.

Los **aspectos** a analizar, en principio, en relación a este criterio, son, a grandes rasgos, los siguientes:

- Planes de la AGE que han contribuido al cumplimiento de los objetivos del PEIO.
- Líneas / actuaciones de carácter específico que se han puesto en práctica.
- Grado general de cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico en los diferentes Ejes.

Entre las **fuentes** de información secundaria, se considerarán, como mínimo, las siguientes:

- Sistema de indicadores del PEIO.
- Informe intermedio de ejecución del PEIO.

Respecto a las fuentes primarias, el **trabajo de campo** podrá consistir en entrevistas y encuestas, de forma que se puedan matizar los datos obtenidos de la explotación del sistema de indicadores y mejorar las conclusiones. Al igual que en el caso del análisis de la calidad de la ejecución, las entrevistas y las encuestas se dirigirán a aquellos agentes con mayor protagonismo en el PEIO 2014-2016, como son los diferentes departamentos ministeriales.

Análisis de la transversalidad

Se propone el estudio particularizado de la transversalidad para conocer con mayor detalle la aplicación de esta forma de intervención en la promoción de la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Así, se pretende, en primer lugar, resaltar las actuaciones transversales y las barreras específicas que ha encontrado el PEIO. En segundo lugar, poner de manifiesto los beneficios que aporta la transversalidad en la aplicación de políticas de género.

ANEXO

Los **aspectos de evaluación** previstos inicialmente, en relación a la transversalidad, son los siguientes:

- Líneas de actuación del PEIO que se han llevado a cabo en materia de transversalidad.
- Principales obstáculos encontrados al modificar el funcionamiento cotidiano de los agentes del PEIO y al implicar en su actuación a otros agentes relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Valor añadido o diferenciador que han aportado las medidas transversales.

De nuevo, se combinarán tanto **fuentes** secundarias como primarias. Entre las secundarias, se podrán tener en cuenta el informe intermedio de ejecución del PEIO y los informes de seguimiento bienal sobre la aplicación de la LOIEMH.

Respecto al **trabajo de campo**, tanto las entrevistas como las encuestas se harán a los agentes responsables o de apoyo de los Ministerios.

Análisis de los logros

En este ámbito, se propone estudiar los resultados y los impactos conseguidos por el Plan Estratégico, con especial atención a los Ejes más relevantes del PEIO.

En la medida que los resultados e impactos responden a múltiples objetivos y actuaciones del PEIO, se podrán tener en cuenta en el análisis tanto las intervenciones específicas como las transversales.

En este sentido, con el análisis de los logros habrá que referirse, como **aspectos** relevantes, no solo a los resultados obtenidos en cada uno de los Ejes del PEIO, sino también a la disminución o eliminación de las desigualdades.

Las **fuentes secundarias** principales consistirán en el sistema de indicadores del PEIO, las bases de datos oficiales y el informe intermedio de ejecución.

Las **primarias** consistirán en entrevistas, encuestas y grupos de discusión:

- Entrevistas y Encuestas: a Agentes responsables y de apoyo de los Ministerios.
- Grupos de discusión: Agentes externos e internos.

Revisión del diagnóstico y determinación del DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades)

Con este criterio se considera oportuno analizar los principales cambios en el entorno y se identificarán las prioridades de no discriminación e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a las que deberá hacer frente la Administración General del Estado en el futuro.

Al respecto, se proponen el análisis de los siguientes **aspectos**:

- Principales cambios que se han producido en el entorno.
- Debilidades del entorno sobre las que ha incidido el PEIO.
- Debilidades sobre las que el PEIO deberá incidir en el futuro.

Como **fuentes secundarias** principales se utilizarán las bases de datos oficiales y, como fuente **primaria**, los grupos de discusión, con la participación de agentes internos y externos.

ACRÓNIMOS

ADO = Asociación de Deporte Olímpicos
ADOP = Apoyo al Deporte Objetivo Paralímpico
AGE = Administración General del Estado
ANEP = Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva
BM = Banco Mundial
CCAA = Comunidades Autónomas
CE = Comisión Europea
CEDAW = Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CEDEAO = Comunidad Económica de Estados de África Occidental
CEPAL = Comisión Económica para América Latina
CIS = Centro de Investigaciones Sociológicas
CNMV = Comisión Nacional del Mercado de Valores
CSD = Consejo Superior de Deportes
EEI = Fondos Europeos Estructurales y de Inversión
EES = Encuesta Europea de Salud
EIGE = Instituto Europeo para la Igualdad de Género
EISS = Encuesta de Integración Social y Salud
ENSE = Encuesta Nacional de Salud
EPA = Encuesta de Población Activa
EPD = Empleo de las Personas con Discapacidad
ES = España
GED = Enfoque de Género en Desarrollo
INAP = Instituto Nacional de Administración Pública
INE = Instituto Nacional de Estadística
INEF = Instituto Nacional de Educación Física
LOIEMH = Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
NEPAD = Nueva Alianza para el Desarrollo de África
NNUU = Naciones Unidas

ACRÓNIMOS

OCDE = Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ONG = Organización No Gubernamental
ONGD = Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo
OIM = Observatorio de la Imagen de las Mujeres
ONU = Organización de Naciones Unidas
PEIO = Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades
PENIA = Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia
PNUD = Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PYME = Pequeña y Mediana Empresa
RAE = Real Academia Española
SI = Sociedad de la Información
SNS = Sistema Nacional de Salud
TAFAD = Técnico Superior en Animación y Actividades Físicas y Deportivas
TIC = Tecnologías de la Información y la Comunicación
UE = Unión Europea
UNICEF = Fondo Internacional de Emergencia de las Naciones Unidas para la Infancia
VIOGEN = Violencia de Género



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

