

## M) FOMENTO IGUALDAD DE GÉNERO

### 1. PRINCIPALES ACTUACIONES DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MEDIO RURAL AÑO 2011

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

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

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

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

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

#### 1.1. Ley 35/2011 sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias

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

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

El desarrollo de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias supone reconocer plenamente el trabajo y responsabilidades de gestión de los cónyuges y parejas de hecho de la persona titular, ofreciéndoles la posibilidad de ser copartícipes no sólo del trabajo, sino de la gestión de cara a la Administración, así como posibilitar el extender los beneficios en la cotización a la Seguridad Social a las personas que ostenten dicha cotitularidad.

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

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

### **1.2. Ley 45/2007 de Desarrollo Sostenible del Medio Rural y Programa de Desarrollo Rural Sostenible 2010-2014**

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

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

### **1.3. Plan Estratégico para la Igualdad de Género en el Desarrollo Sostenible del Medio Rural**

El Plan Estratégico para la igualdad de género en el desarrollo sostenible del medio rural pretende superar la ausencia de enfoque de género en las disposiciones europeas relativas al desarrollo rural y la exclusividad de políticas específicas de mujeres implementadas hasta el momento para consolidar una política más integral y transversal.

El plan señala las actuaciones que la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural realizará durante el periodo 2011–2014, buscando eliminar la discriminación que sufren las mujeres en todas las sociedades y culturas y que se ve especialmente acentuada en el medio rural. El Plan Estratégico marca por tanto un profundo cambio en la política nacional de desarrollo sostenible del medio rural.

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

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

#### **1.4.1. Ayudas y subvenciones**

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

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

#### 1.4.2. Premios

«*II Edición de los Premios de Excelencia a la Innovación para mujeres rurales*»: El objetivo de estos premios es distinguir proyectos originales e innovadores que apliquen modelos de negocio basados en la gestión sostenible de los recursos rurales y que permitan explorar nuevos yacimientos de empleo o respondan necesidades de las mujeres en el medio rural.

Desde su inicio, buscan contribuir al desarrollo sostenible del medio rural.

#### 1.5. Programa de formación

El Ministerio, consciente de que la formación y el desarrollo de capacidades son fundamentales para impulsar la actividad económica, social y medioambiental del medio rural, viene desarrollando cada año una labor de formación de formadores, promotores y técnicos de desarrollo rural.

Busca ante todo proporcionar conocimientos, desarrollar capacidades y facilitar el acceso a nuevas tecnologías de información y comunicación a todos los que ejercen su actividad en el medio rural. La Red Rural Nacional facilita esta labor.

El Plan de Formación del Centro Nacional de Capacitación Agraria (CENCA) de San Fernando de Henares (Madrid) desarrolla anualmente el «Programa de Cursos de formación continua para técnicos de instituciones nacionales e internacionales para el desarrollo sostenible del medio rural».

El Programa del plan de formación está dirigido básicamente a promover y apoyar aspectos formativos contemplados en las principales actividades y objetivos del programa de la Red Rural Nacional. Incluye, además, cursos de formación dirigidos a mujeres o a contenidos de especial interés para ellas en el desempeño de su labor profesional y social.

En la concesión anual de ayudas a la formación profesional agraria en cursos y estancias previstos en los presupuestos generales del estado (PGE) se da prioridad a aquellos programas formativos dirigidos a mujeres o que incorporen mayoritariamente a mujeres, con indicación de si son o no ocupadas del medio rural. Las actividades formativas han de tener como objetivo la búsqueda de nuevas oportunidades de empleo para la mujer rural, como talleres de trabajo colectivo o el autoempleo.

#### 1.6. El Observatorio de Género del Medio Rural

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

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

- «*Condiciones de vida y posición social de las mujeres en el medio rural*»
- «*Manual de buenas prácticas en desarrollo rural e igualdad*»
- «*Seguimiento de la realidad de género en el medio rural de Europa*»
- «*Estudio Panel de la situación de la mujer rural de España*»

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

### **1.7. Difusión de la información sobre mujeres rurales y desarrollo rural**

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

Las actuaciones en 2011, se han desarrollado a través de:

- El programa de radio «*Con Voz de Mujer*», financiado por el Departamento, que Radio 5, todo noticias, de RNE, dedica a las mujeres del medio rural.
- De la revista «*Desarrollo Rural y Sostenible*», publicación trimestral del Ministerio que informa de las actuaciones realizadas en el ámbito de desarrollo rural y en el que las mujeres rurales tienen voz a través de las presidentas o representantes de las Asociaciones de Mujeres nacionales y/o internacionales o de mujeres de distintas actividades.
- Conferencias y participaciones en conferencias y charlas sobre la nueva Ley de Titularidad compartida.

### **1.8. Relaciones con los agentes sociales y administraciones implicadas en temas de igualdad**

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

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

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

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

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

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

### 1.10. Creación del grupo de trabajo de transversalidad de género en el medio rural

Avanzando en la igualdad de género en el medio rural, en 2011, en la reunión del Comité de Seguimiento del 9 de junio de 2011, tras su aprobación por el Comité conforme a sus competencias, se creó en el seno de la Red Rural Nacional, el «*grupo de trabajo de transversalidad de género en el medio rural*», a raíz de una propuesta realizada por la asociación de mujeres CERES.

El 28 de septiembre del 2011, tuvo lugar la primera reunión del grupo trabajo y en él se decidieron las dos líneas de trabajo a desarrollar:

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

### 1.11. Publicaciones y estudios

En 2011, se ha publicado el «*Diagnóstico de la igualdad de género en el medio rural*», para cuya difusión se elaboró un documento divulgativo. Este documento ha pasado a formar parte de la línea de publicaciones del Ministerio relacionadas con la mujer en el medio rural. Esta publicación incluye además los documentos de:

- Buenas prácticas en desarrollo rural e igualdad
- Condiciones de vida y posición social de las mujeres en el medio rural

En abril del 2011, se inició un estudio sobre los trabajos que realizan las mujeres en el medio rural, estudio que aún no ha finalizado.

La actualización de indicadores y estadísticas sobre la situación de la mujer en el medio rural, es otro de los ámbitos en los que se continúa trabajando en 2011.

## 2. MEDIDAS DE IGUALDAD MUJER-HOMBRE. ACTUACIONES PARA FAVORECER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DURANTE EL EJERCICIO 2011

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

## 2.1. Implementación en el Ministerio del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la A.G.E.

Por Acuerdo del Consejo de Ministros, de 28 de enero de 2011, se aprobó el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos. El Plan tiene como objetivo general la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración General del Estado; para ello este Ministerio:

- Ha elaborado un diagnóstico de situación a fecha 31 de diciembre de 2010.
- En noviembre de 2011 aprobó un Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito del Departamento, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, detectar y erradicar las conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, como para que, en el caso de que sean observadas tales conductas, adoptar medidas correctoras y de protección a las víctimas.

## 2.2. Empleo Público

### 2.2.1. Personal funcionario

#### Pruebas selectivas

Las convocatorias de procesos selectivos tuvieron en cuenta el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española y en la Directiva Comunitaria de 9 de febrero de 1976.

A pesar de las características propias del Ministerio, en el que predominan los Cuerpos y Escalas de carácter técnico, se consiguió la paridad entre mujeres y hombres en los Tribunales Calificadores que se constituyeron.

En las convocatorias de todas las pruebas selectivas se incluyó en el programa un tema sobre la normativa vigente en materia de igualdad de género.

#### Concursos

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

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

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

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

### **2.2.2. Personal laboral**

La aplicación de las «Medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres», sobre el colectivo de personal laboral del Ministerio se centraron en los sistemas de selección de dicho personal, al haber introducido en las bases que rigen cada convocatoria exigencias de paridad de sexos en la composición de los Órganos de Selección. Dicha paridad fue conseguida, pese a la dificultad existente en el colectivo de personal laboral, en el que predominan oficios donde las mujeres se encuentran subrepresentadas.

Además, se aplicaron las siguientes medidas:

- En el cuerpo de las Bases de cada convocatoria se exigió a Tribunales Calificadores velar por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española.
- En los temarios de las pruebas selectivas se incluyó un tema específico sobre la normativa vigente en materia de igualdad de género.

### **2.3. Formación**

En cumplimiento de la medida 2.3 de la Orden APU 526/2005, en todos los cursos dirigidos al personal funcionario (grupos A1 y A2) y laboral (titulados superiores y medios), se reservó al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquellas empleadas públicas que reuniesen los requisitos establecidos en la convocatoria. De los datos de la Memoria del Plan de Formación 2011, se concluye, en términos globales, que el porcentaje de asistentes se reparte prácticamente al 50% entre hombres y mujeres.

En cumplimiento del artículo 61 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el marco del Plan de Formación 2011, se realizó un curso destinado a fomentar el valor de la igualdad de género, que coordinó e impartió personal del Instituto de la Mujer.

Por otro lado, en cumplimiento del punto 2.3 de la Orden APU 526/2005, se realizaron actividades formativas orientadas a la promoción interna de sus empleadas y empleados. Los cursos se impartieron dentro de la jornada ordinaria de trabajo para asegurar la conciliación de la vida familiar y laboral.

Asimismo, en el marco del Plan de Formación 2011, también se realizaron cursos on-line de inglés e informática, que por su flexibilidad de horarios y seguimiento a distancia facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos de este Ministerio y sus Organismos Autónomos.

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

### **2.4. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

El Ministerio trató de fomentar que todos los empleados pudiesen asumir equilibradamente sus responsabilidades familiares. En este sentido, se aplicaron diferentes modalidades de reducción de jornada, flexibilización de la jornada laboral a quienes tuviesen a su cargo personas de edad avanzada o meno-

res de 12 años, permiso de paternidad o ampliación a 4 semanas del permiso de maternidad por sustitución de la lactancia, así como el resto de las medidas de directa aplicación incluidas en el PLAN CONCILIA y en Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007, de 7 de abril.

Cabe destacar en este punto la aparición de un nuevo permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, introducido por la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, que modifica la Ley 7/2007.

## 2.5. Escuela Infantil y Acción Social

Los hijos de los empleados públicos del Departamento pueden acceder a la ESCUELA INFANTIL compartida entre el Ministerio de Fomento y el Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino (actual Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente). Esta escuela, ubicada en el recinto de los Nuevos Ministerios, supone una gran ventaja para las trabajadoras y los trabajadores, proporcionando atención física, psicológica y pedagógica a niños con edades comprendidas en el intervalo de 0 a 3 años. Esta medida se encontraba incluida en el marco del punto 3.4 de la Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se daba publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se adoptaban medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.

En las Bases de la convocatoria de ayudas sociales del Ministerio para 2011 se contaba con la Ayuda para el cuidado de hijo, Guardería, para aquellos empleados públicos cuyos hijos no hubiesen podido acceder a una plaza en la Escuela Infantil mencionada o no estuviesen escolarizados.

En la misma línea se encuentran las actividades culturales y de ocio para hijos de empleados durante los periodos vacacionales de los escolares de Navidad, Semana Santa y verano. Se impartieron por empresas especializadas en la mencionada Escuela Infantil y en algunas aulas de formación, consistiendo en actividades relacionadas con informática, baile, psicomotricidad, nociones musicales, teatro, manualidades y juegos diversos.

En el periodo de verano la oferta se amplió con el programa «Un verano en el vivero», gestionado por el Ministerio con la escuela-taller Vivero Escuela Río Guadarrama, e impartido por los alumnos-trabajadores de dicha escuela en las dependencias del Vivero Río Guadarrama. El programa contó con diversas actividades, juegos, bailes, teatro, manualidades, cuenta cuentos... con el objetivo principal de fomentar el respeto por el medio natural y el uso racional de los recursos naturales.

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

## 2.6. Salud y género

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

Cuando en la evaluación de riesgos se identificó algún riesgo para la seguridad y la salud o condiciones de trabajo que pudiesen tener repercusiones sobre el embarazo o la lactancia, se adoptaron medidas



encaminadas a evitar la exposición a dicho riesgo, a través de la adaptación de las condiciones de trabajo. Estas medidas podían consistir por ejemplo, cuando se consideró necesario, en la no realización de trabajo a turnos, en especial el trabajo nocturno, o en la prohibición expresa en determinados puestos de trabajo de laboratorio de exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo de las recogidas en el RD 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el RD 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz, o en periodo de lactancia.

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

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