



**GOBIERNO
DE ESPAÑA**

**MINISTERIO
DE IGUALDAD**

**2 AÑOS DE APLICACIÓN
DE LA
LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO
PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES**

INFORME-BALANCE

INDICE

I	INTRODUCCION.....	2
II	MARCO ESTRATEGICO	2
III	SEGUIMIENTO DE LA APLICACIÓN DE LA LEY	5
III.I.....	INTRUMENTOS ORGANIZATIVOS DE LA LEY	5
III.II	ACTUACIONES	6
II.A.....	PRINCIPIOS GENERALES	6
II.B.....	ACCIÓN ADMINISTRATIVA	10

I INTRODUCCION

El artículo 14 de nuestra Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Así comienza, en su *exposición de motivos*, el texto de la **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. La IGUALDAD es un derecho universal, reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, además de ser un principio estrechamente vinculado al ejercicio de la ciudadanía, requisito imprescindible en toda sociedad que se precie de democrática. Es, en los valores de la democracia, en los que se fundamenta este texto legal, que va más allá del reconocimiento de la igualdad "formal", recogido en las leyes, para avanzar hacia la verdadera efectividad de un principio que, tal como reconoce la propia Ley, todavía es una tarea pendiente puesto que, actualmente, subsisten obstáculos que impiden alcanzar la igualdad real.

El Real Decreto 432/2008, de 12 de abril (BOE de 14 de abril), por el que se reestructuran los departamentos ministeriales, contempla en su artículo 1, el Ministerio de Igualdad, una de cuyas funciones es implementar las políticas públicas que surgen de los objetivos que se proponen en la Ley de Igualdad. Para diseñar estas políticas, el Ministerio se ha dotado de un marco estratégico que sirve de base a la actuación del Gobierno para conseguir la igualdad entre las mujeres y los hombres.

Desde el Gobierno, con motivo de la **celebración del 8 de marzo**, se ha considerado conveniente hacer un **primer balance de las actuaciones** llevadas a cabo en la aplicación de la Ley. Este balance no sólo permite conocer cuales han sido las medidas implementadas en diversas áreas, sino que permitirá diseñar y planificar **actuaciones futuras**. Por ello, se ha hecho un seguimiento preliminar de las actuaciones impulsadas tanto por el Ministerio de Igualdad como por el resto de los Ministerios que se presentan en este informe-balance. Se presentan además algunos datos sobre la realidad de las mujeres españolas dos años después de la entrada en vigor de la ley.

II MARCO ESTRATEGICO

La labor que se ha realizado en el Ministerio de Igualdad en cumplimiento de la Ley de Igualdad parte de dos principios generales: contribuir a eliminar la desigualdad entre las mujeres y los hombres y crear las bases para un nuevo modelo de cohesión social. Las políticas de igualdad que se implementan para ello responden a una serie de estrategias básicas.

Sobre la desigualdad entre mujeres y hombres y la cohesión social

La situación social de las mujeres y los hombres viene determinada por un sistema global que regula las relaciones entre ambos y marca las diferencias, el sistema de género. El origen del sistema de género es la división sexual del trabajo. En la sociedad moderna, la división sexual del trabajo produjo una clara dicotomía entre el ámbito público (Estado, mercado y sociedad civil) y el privado (familia) y los roles que se desempeñaban en ellos. Este modelo de división se convirtió en un mecanismo de identidad de hombre y mujeres, lo que ha contribuido a darle una gran estabilidad y a dificultar los cambios. A pesar de que las mujeres se han ido incorporando al ámbito público no ha cambiado la estructura básica de la sociedad moderna. Aún sigue existiendo un gran déficit masculino de incorporación al ámbito privado.

El sistema de género nunca ha sido igualitario. La desigualdad es un término siempre comparativo entre dos colectivos y se mide en términos de la distribución de los recursos materiales, políticos, sociales y culturales. En el caso de los hombres y las mujeres, los hombres siempre han sido privilegiados recibiendo mucho más. Las políticas públicas que han sido impulsadas por los diferentes Gobiernos, especialmente el actual, ha buscado equilibrar la participación femenina en los ámbitos sociales tradicionalmente masculinos. Es decir, corregir la desigualdad entre las mujeres y los hombres en el ámbito público.

La acción del Gobierno ha sido más allá en las políticas de género y, sin abandonar la igualdad de oportunidades, ha incorporado la acción positiva y la transversalidad como estrategias orientadoras de las políticas de género. Es en este contexto donde la acción del Gobierno impulsó la aprobación de la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

Desde la perspectiva del sistema de género para que exista cohesión social es importante abordar dos tareas complementarias: corregir la desigualdad entre las mujeres y los hombres y revisar la estructura básica de ámbito público/privado de la sociedad moderna. Las políticas de igualdad, impulsadas con gran fuerza en las dos últimas décadas, forman parte de la primera de ellas. En cuanto a la segunda, para poder abordarla ha sido necesario comenzar por hacer visible la importancia del ámbito privado para la cohesión social. En el ámbito privado se producen los servicios de cuidado de todos los miembros de la sociedad y de las personas dependientes. Esto es lo que podemos definir como la "presencia" de las mujeres porque son ellas las que mayoritariamente realizan estas tareas.

La actuación del Estado es muy importante para garantizar la cohesión social. Por ello, el Ministerio de Igualdad tiene un papel relevante porque es la nueva institución pública creada para abordar esta tarea de gran envergadura social y política y por eso, entre sus ejes de

actuación está la implementación de políticas que tengan como uno de sus principales componentes buscar la forma en que el subsidio femenino a la cohesión social se convierta en la corresponsabilidad de toda la sociedad en la provisión de los cuidados necesarios para su existencia.

Estrategias de las políticas de género.

Para abordar las nuevas políticas de género que el Gobierno quiere implementar en este período, es imprescindible señalar cuales son las nuevas estrategias que se quieren impulsar en el futuro.

La acción pública en materia de igualdad tiene tres grandes estrategias generales: la igualdad de oportunidades; la acción positiva; y la búsqueda de cambios estructurales. La igualdad de oportunidades busca el acceso de las mujeres al mundo público y su objetivo son las personas. Intentan corregir la “ausencia” de las mujeres. La acción positiva busca el reequilibrio entre mujeres y hombres en el mundo público. Finalmente, la estrategia de cambios estructurales propone la reorganización del modelo dicotómico de la sociedad moderna. Su objetivo es que la “presencia” de las mujeres sea asumida por toda la sociedad y que se supere la división sexual del trabajo tradicional, incorporando a los hombres a los roles antes definidos como femeninos.

Estas tres estrategias son todas necesarias y se articulan entre sí; no existe una jerarquía entre ellas. Es por ello que en la aplicación de la Ley de Igualdad busca la ejecución de programas y medidas que se enmarquen en los tres tipos de estrategias. Al mismo tiempo, desde el Gobierno, se propone continuar impulsando la transversalidad y su importancia como principio rector de las políticas de género.

Por último, dentro de las estrategias que el Gobierno en su conjunto y el Ministerio de Igualdad están desarrollando, se encuentra la relación entre las políticas de género y las políticas sociales. El Estado de Bienestar, que aún estamos construyendo en este país, ha tenido una dimensión de género implícita.

Los derechos sociales, hasta ahora, no han sido individuales como los derechos políticos. Los destinatarios de gran parte de las políticas sociales han sido las familias y no los individuos. Esto se debe a que se vinculan a aquellos que tienen un puesto asalariado en el mercado de trabajo, haciéndoles responsables de los miembros de la familia que no reciben un salario. Esta situación ha perjudicado a las mujeres, porque ha reafirmado en la práctica el modelo familiar de hombre proveedor. Es por ello que es importante, más en estos momentos de crisis, el revisar la dimensión de género del Estado de Bienestar.

III SEGUIMIENTO DE LA APLICACIÓN DE LA LEY

Las leyes por sí solas no cambian la realidad social, pero son muy importantes para fijar los marcos de actuación y abrir las puertas de las reformas necesarias. Los cambios que se deberán impulsar son de gran envergadura y requerirán de mucho tiempo para su consecución. Para ello es importante la puesta a punto de las instituciones del Estado que deberán implementar las políticas públicas necesarias. La creación del Ministerio de Igualdad es un paso decisivo en esta dirección. Pero, también será crucial la concertación entre el Ministerio y la sociedad civil y sus organizaciones, tanto las de mujeres, como las mixtas. Se deberá seguir actuando frente a la desigualdad lo que requiere de políticas redistributivas de los hombres hacia las mujeres, pero también será necesario movilizar a las mujeres y los hombres para que generen el consenso sobre el nuevo modelo de sociedad que se debe construir.

III.1 INTRUMENTOS ORGANIZATIVOS DE LA LEY

El TÍTULO VIII, en sus artículos 76, 77 y 78, dispone tres órganos con un papel clave para el desarrollo y el cumplimiento de la Ley: la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres, las Unidades de Igualdad y el Consejo de Participación de la Mujer. Los dos primeros son organismos públicos que aspiran a afianzar la transversalidad en lo que se refiere al principio de igualdad entre hombres y mujeres. El tercero pretende vincular la acción del gobierno con la sociedad civil, una de las exigencias de esta Ley. Así, el Consejo ha de ser un órgano colegiado que sirva de cauce para la participación institucional en esta materia.

La **Comisión Interministerial de Igualdad** quedó constituida el 19 de febrero de 2009 bajo la presidencia de la Ministra de Igualdad y con la presencia de las subsecretarías de todos los ministerios. Para cumplir el mandato legal, la Comisión Interministerial acordó desarrollar un sistema de seguimiento e indicadores para la evaluación tanto de la Ley de Igualdad como del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011. Ha quedado fijado el primer trimestre de 2010 como la fecha para la aprobación del informe periódico de desarrollo de la Ley de Igualdad que se elevará al Consejo de Ministros y posteriormente al Parlamento.

En cuanto a las **Unidades de Igualdad** el Consejo de Ministros del 27 de abril de 2007 estableció los órganos directivos en cada departamento ministerial que asumirán las competencias de las Unidades de Igualdad. Actualmente, con diferencias organizativas y de número de personal, en todos los ministerios existe una unidad de igualdad. El Ministerio de Igualdad está en fase de desarrollo de las recomendaciones para que todas las unidades se

rijan por idénticos criterios de estructura, dotación de puestos de trabajo y habilidades y formación de quienes conforman estas unidades.

Finalmente, con respecto al **Consejo de participación de la Mujer**, el Ministerio de Igualdad pondrá en marcha el Consejo durante el segundo trimestre de 2009. Actualmente, el borrador del Reglamento que rige su funcionamiento, composición y competencias está en fase consultiva con las organizaciones de mujeres.

III.II ACTUACIONES

II.A PRINCIPIOS GENERALES

La mayor parte de los principios generales que se recogen en esta ley tiene posteriormente una especificación en el resto del articulado. Pero cabe mencionar aquellos que, bien por su carácter instrumental para el desarrollo de actuaciones, políticas y medidas, bien por su valor de sensibilización, tienen, por tanto, capacidad de definir actuaciones previas o que acompañan todo el proceso de planificación, diseño y ejecución del resto de las cuestiones recogidas en esta ley, y son expuestas exclusivamente en el capítulo I (principios generales) del Título II (Políticas públicas para la igualdad).

En este sentido, se destaca un conjunto de medidas de difusión y sensibilización dirigidas tanto a la sociedad en general como a diversos sectores profesionales cuyo objetivo concreto es la sensibilización social sobre el principio de igualdad entre mujeres y hombres, la responsabilidad de los Poderes Públicos en su articulación y la elaboración de materiales e instrumentos técnicos para la incorporación del principio de igualdad por parte de diferentes profesionales. Estas medidas de carácter general fueron impulsadas fundamentalmente por el Instituto de la Mujer y el Ministerio de Igualdad.

Además, y con los mismos objetivos señalados anteriormente, se han organizado diversas actuaciones formativas, entre las que cabría destacar la *escuela virtual de igualdad*, a través de la que han recibido formación on-line en el período junio 2007-noviembre 2008, 11.270 personas.

En diciembre de 2007 se aprobó *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades* (art. 17 LOIEMH). El PEI es el principal instrumento de desarrollo y concreción de la Ley en el ámbito de la Administración General del Estado.

Otro compromiso de actuación que marca la Ley, en su artículo 18, es la obligación que tiene el Gobierno de elaborar un *Informe periódico de Igualdad* sobre todas sus actuaciones. La necesidad de determinar reglamentariamente ha dado lugar al *R.D. 1729/2007, de 21 de*

diciembre (BOE 12/01/2008). Queda así establecido el doble objetivo que cumplirá este Informe: por una parte, es el instrumento básico del Gobierno para la evaluación de la efectividad del principio de igualdad y, por otra, es el vehículo de información a las Cortes sobre el cumplimiento del citado principio.

Los informes de impacto de género se han revelado como la mejor herramienta para detectar si una norma, un programa, o cualquier actividad pública crea situaciones de desigualdad y provoca consecuencias no deseadas para uno u otro sexo. Todo informe debe contener información básica sobre la situación de partida de mujeres y hombres, valorando, desde una perspectiva de género, los efectos de la misma, para proceder por último a la formulación de recomendaciones. En este sentido, la Ley, en su artículo 19, amplía *la Ley 30/2003 sobre Medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno*, estableciendo que los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística, que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros, deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género. El Ministerio de Igualdad tiene ya redactado el borrador del Real Decreto que establece su desarrollo reglamentario, así como el Ministerio de Administraciones Públicas ha incorporado el Real Decreto de Impacto de Género que actualmente está pendiente del dictamen del Consejo de Estado.

En este período de vigencia de la ley, todos los Departamentos ministeriales han redactando sus informes de impacto de género. Se señalan aquí algunos:

- Informe de Impacto de género del Proyecto de Real Decreto por el que se aprueba el Estatuto del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Ministerio de Trabajo e Inmigración)
- Informe de Impacto de género del Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2007-2010 (Ministerio de Trabajo e Inmigración)
- Informe de Impacto de género sobre el proyecto de Reales Ordenanzas de las FAS (Ministerio de Defensa)
- Informe de Impacto de género Ley 39/2007 de Carrera Militar (Ministerio de Defensa)
- Informe de Impacto de género sobre la Estrategia de Seguridad Alimentaria (Ministerio de Sanidad y Consumo).

- Informe de impacto de género que acompaña a Ley de Presupuestos generales del Estado 2009 (Ministerio de Igualdad-Ministerio de Economía y Hacienda). Respecto a este último, hay que señalar que supone el primer informe de impacto de género que acompaña a una Ley de Presupuestos Generales del Estado (en este, caso, los relativos a 2009).

Otro aspecto relevante es la adecuación de las **estadísticas y estudios** de tal modo que ofrezcan un análisis de la realidad que recoja tanto la situación de las hombres como de las mujeres. Diversos Ministerios ya han comenzado la revisión de sus estadísticas, sistemas de registro e indicadores, así como han puesto en marcha diversos estudios específicos que permiten conocer mejor la realidad de mujeres y hombres en sus ámbitos de actuación. Entre las más significativas se encuentran:

- El **Ministerio de Igualdad** (Instituto de la Mujer): Análisis de la Dimensión de Género de las Estadísticas y Registros Oficiales de la Administración General del Estado y Elaboración de Propuestas de Mejoras o Recomendaciones.
- El **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)** incluye sistemáticamente, la perspectiva de género en el tratamiento de las estadísticas laborales relativas a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en las investigaciones que realiza y en la Encuesta Nacional de condiciones de trabajo.
- El **Ministerio de Administraciones Públicas**, elabora estadísticas de empleo público en las que se tiene en cuenta la variable sexo. Asimismo, se recopila información de todos los Ministerios sobre el grado de aplicación de las medidas de conciliación a las que se acoge el personal funcionario/laboral, por sexo. También se recogen datos desagregados por sexos de los titulares de los órganos superiores y directivos de la Administración General del Estado. En lo que respecta al **INAP**, se vienen elaborando estudios de impacto de género de los diferentes procesos selectivos que desarrolla este organismo, tanto en lo que se refiere al acceso general a los distintos Cuerpos y Escalas, como en lo relativo al cupo de reserva de discapacitados. Asimismo, ofrece datos desagregados por sexos en cuanto la composición paritaria de los órganos de selección de los empleados públicos (relacionado con el artículo 53 la Ley para la igualdad).

El lenguaje

Además de instrumento de comunicación, es un elemento conformador de la realidad, de nuestro modo de ver y vivir en sociedad, y un potente instrumento de poder. El lenguaje se

ha construido sobre un modelo social androcéntrico ocultando, invisibilizando y desvalorizando a las mujeres y todo aquello que se identifica con lo femenino. De ahí que tenga suma importancia el impulso de un lenguaje inclusivo y no sexista por parte de las administraciones. En este sentido, además, de diversos cursos e formación dirigidos al personal de la AGE, se han llevado a cabo otras iniciativas:

Con la colaboración de **NOMBRA** (Comisión Asesora sobre Lenguaje del Instituto de la Mujer), se han realizado diferentes trabajos que incluyen reuniones para el seguimiento de los cambios en el lenguaje y la formulación de propuestas en relación con las consultas recibidas sobre dudas en el uso de un lenguaje no sexista.

En 2007, se inició el trabajo *Hablamos de leyes*, que tiene como objetivo contribuir a detectar y analizar las insuficiencias que, en relación al lenguaje y la visibilización de las mujeres, muestran distintos textos de nuestra legislación.

Se ha publicado el catálogo *Educamos nombrando*, que recoge publicaciones, proyectos e iniciativas de Organismos de Igualdad y Administraciones Educativas sobre el Lenguaje y cambio cultural

Con el objetivo de erradicar cualquier contenido sexista en la descripción de procedimientos y servicios hechos en el Sistema de Información Administrativa, el **Ministerio de Administraciones Públicas**, ha puesto en marcha dos programas, para ejecutar en 2009: Uno de **Vigilancia del Uso del Lenguaje Sexista** en el Sistema de Información Administrativa y otro de **Erradicación del Lenguaje sexista** en la Red 060.

Por su parte, la Subdirección General de Información, Documentación y Publicaciones del **Ministerio de Economía y Hacienda**, en todo el trabajo editorial de carácter divulgativo o publicitario, ya sea impreso o el que se ofrece a través de Internet, utiliza un **lenguaje carente de implicación sexista**.

Mecanismos de colaboración

La igualdad efectiva de mujeres y hombres es una responsabilidad compartida entre todos los poderes públicos y todas las administraciones, de ahí que tenga especial relevancia establecer mecanismos de colaboración con las CCAA y las Entidades locales. La ley así lo prevé en su artículo 21 señalando la **Conferencia Sectorial** como el foro para adoptar planes y programas conjuntos. Tras la creación del Ministerio de Igualdad, se constituyó (junio de 2008) la Conferencia Sectorial de la Mujer. En enero de 2009 se celebró la II Conferencia Sectorial de

la Mujer, en la que se aprobó su reglamento de organización y funcionamiento y se acordó denominarla Conferencia Sectorial de Igualdad.

En el marco de colaboración con las entidades locales, destaca el [convenio de colaboración con la Federación española de municipios y provincias \(FEMP\)](#), además de actuaciones específicas en violencia de género, se prevén medidas de información y difusión de la ley de Igualdad, la puesta en marcha de mecanismos de participación que faciliten el acceso y presencia de las mujeres en la vida pública local, por medio de la constitución de Consejos Locales de la Mujer, y, por último, la aplicación de la perspectiva de género en el área de urbanismo, sobre todo en lo referido a la señalización urbana.

II.B ACCIÓN ADMINISTRATIVA

En el ámbito de la Acción administrativa para la igualdad (**capítulo II, Título II**) se establecen los criterios de orientación de las políticas públicas en materia de educación, cultura y sanidad. También se contempla la promoción de la incorporación de las mujeres en la sociedad de la información, la inclusión de medidas de efectividad de la igualdad en las políticas de acceso a la vivienda y en las de desarrollo del medio rural, así como para la cooperación al desarrollo. En todas estas materias se han iniciado actuaciones. Cabe destacar por su especial incidencia las siguientes:

Ámbito Educativo

Es importante mencionar la Ley Orgánica de Educación que si bien es anterior a la Ley de Igualdad, (LOE, 2006) incorpora la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres como principio y finalidad del sistema educativo, especificándose además a lo largo de su articulado y operativizándose en su desarrollo e implementación. Se ha creado la asignatura de [Educación para la Ciudadanía](#), con carácter obligatorio en Primaria y Secundaria. Uno de sus objetivos esenciales es comprender y respetar la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres eliminando estereotipos tanto en el ámbito familiar como laboral.

Paralelamente, se han desarrollado actuaciones de formación del profesorado sobre coeducación, se han realizado diversas publicaciones y desarrollado programas como [RELACIONA](#), [INTERCAMBIA](#) o [SINDICADAS](#) por parte del Ministerio de Educación, Política Social y Deporte y del Ministerio de Igualdad.

La **Ley Orgánica 4/2007**, de 12 de abril, por la que se modifica la ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de [Universidades](#) incluye la igualdad de mujeres y hombres como un objetivo de la enseñanza universitaria y la define también como un factor de calidad. Establece la necesidad de lograr la paridad en los órganos de representación, impulsar la

participación de mujeres en los equipos de investigación y la elaboración de programas específicos sobre igualdad de género. Se ha iniciado el proceso de creación de las **unidades de igualdad, un total de 29**, con distinta denominación. También se han potenciado los programas específicos sobre estudios de la mujer y género.

Deporte

El Deporte es esencial desde la perspectiva del bienestar, la calidad de vida y la representación del cuerpo de las mujeres. En esta línea, el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte está elaborando un **Plan integral para el fomento del deporte** femenino. Destaca el **Convenio** firmado entre el Instituto de la Mujer y el **Consejo Superior de Deportes** con el objetivo de promover la coeducación en la práctica físico-deportiva, la elaboración y difusión de materiales didácticos, así como la promoción de la práctica deportiva femenina a todos los niveles, la investigación y análisis sobre la misma y la paulatina disminución de la infrarrepresentación femenina.

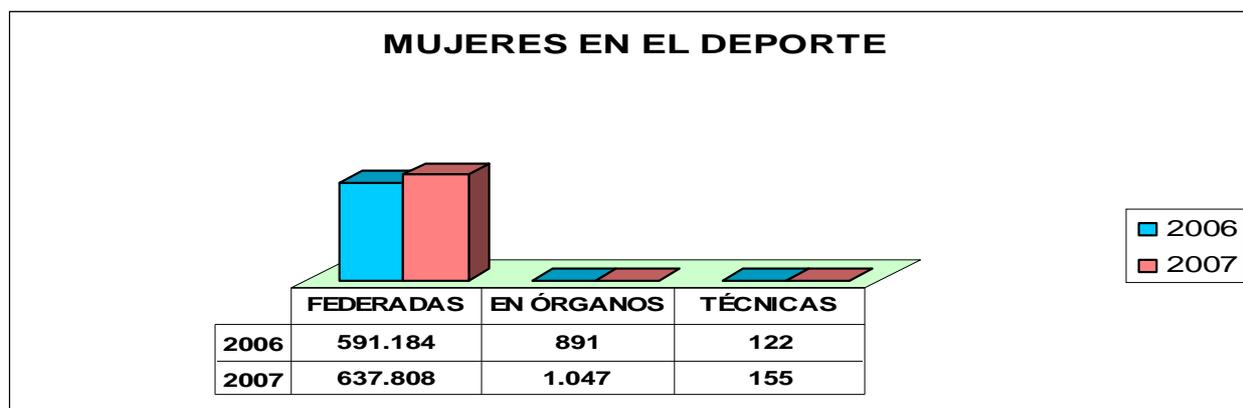
Los programas de Mujer y Deporte del Consejo Superior de Deportes subvencionan a 31 Federaciones (**previsiones de 35 en 2009**): De un 27% de las Federaciones con Proyectos específicos de Mujer y deporte subvencionados en 2007, se ha pasado en 2008 a un 48%, contando con el total de las FFEE – incluidas las de Deporte Paralímpico que ya tienen del Comité Paralímpico subvenciones específicas también para mujer. En el 2009 han comenzado las reuniones con todas las personas responsables de los proyectos y sus presidentes para poder intercambiar impresiones y apuntar nuevas líneas conjuntas desde el CSD.

En 2007, el Consejo Superior de Deportes puso en marcha el programa nacional de promoción y ayuda al deporte escolar. Se otorgan **becas a las y los escolares**. Para 828 solicitantes, fueron concedidas 128 becas, el 64,06% a niñas. En 2008, el número de solicitantes ascendió a 862 y si bien solo un 48,38% de las solicitudes fueron realizadas por mujeres, éstas fueron, al igual que el año anterior, aunque en menor medida, las perceptoras mayoritarias, al haber obtenido un 54,03% del total de becas.

En 2007, el número de **mujeres federadas** alcanzó la cifra de 637.808, lo que supone un crecimiento respecto del año anterior de un 7,31 %.

En cuanto a la participación de las **mujeres en los órganos de gobierno de las federaciones deportivas**, los datos absolutos muestran el número de mujeres que ha pasado de 891, en 2006, a 1047 en 2007, lo que supone un crecimiento del número de mujeres del 17,51%.

Asimismo, el número de **mujeres técnicas**, respecto al total de personal técnico de alta competición de las federaciones, también se ha visto incrementado en un 13,79 %, al pasar de 122 mujeres en 2006, a 155 en 2007.



Salud

La integración de la perspectiva de género en el ámbito de salud ha puesto de manifiesto las desigualdades existentes en este aspecto y cómo afectan a la vida de las mujeres. La Ley de igualdad contempla diversas actuaciones que ya se han iniciado. Se pueden destacar las siguientes:

La Estrategia 4 del [Plan de Calidad del Sistema Nacional de Sanidad](#), se encarga de analizar las políticas de salud y proponer acciones para reducir las inequidades con énfasis en las desigualdades de género, de promover, difundir y generar el conocimiento de las mismas y de fortalecer el enfoque de género en las políticas de salud y en la formación continuada del personal sanitario, mejorando así, la atención a los grupos más desfavorecidos y en riesgo de exclusión. En este contexto se enmarcan las actuaciones del [Observatorio de Salud de la Mujer \(OSM\)](#), organismo de la Dirección General de la Agencia de Calidad del Ministerio de Sanidad y Consumo.

Por otro lado, se puesto en marcha la [Estrategia de Salud Perinatal y Género 2007-2008](#), con un programa de detección precoz de cáncer de mama del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria en Melilla, un programa de promoción de la salud perinatal en el ámbito multicultural y una Estrategia de atención al parto normal en el SNS.

Igualmente, el Ministerio de Sanidad mediante acuerdo del Consejo de Ministros de 24 de agosto de 2007, anunció la comercialización en España de la [vacuna contra el papiloma humano](#), respondiendo así al firme compromiso del Gobierno de España con las políticas de

salud y género. Se estima que anualmente se producen más de 500.000 casos nuevos y en torno a unas 280.000 defunciones por esta causa.

Las Estrategias de Salud del Sistema Nacional de Salud, consistentes en la concesión de subvenciones a las CCAA y como un elemento de las políticas de cohesión sanitaria del Ministerio de Sanidad y Consumo para mejorar la atención de patologías como el cáncer, cardiopatía isquémica, diabetes, salud mental, cuidados paliativos, ictus o salud perinatal, han incluido las especificidades de estas patologías en las mujeres lo que está permitiendo un mejor y más rápido diagnóstico así como una adecuada atención.

Como una de las medidas de acción positiva emprendidas por los poderes públicos para paliar las singulares dificultades en los que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad ha sido presentada, en el Consejo de Ministros de 23 de mayo 2008, la [Estrategia de Seguridad Alimentaria](#).

Sociedad de la Información

La Ley, no olvida la importancia de la incorporación de las mujeres a la Sociedad de la Información, ni de garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en este campo. En su **art. 28**, recoge explícitamente la obligatoriedad de que en el diseño y ejecución de los programas públicos de desarrollo de la Sociedad de la Información, se contemple el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando, además, la utilización de un lenguaje y contenidos no sexistas en aquellos proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y comunicación sufragados, total o parcialmente, con dinero público.

En estos momentos se está elaborando un Plan de Acción para la Igualdad entre hombres y mujeres en la Sociedad de la Información 2009-2011 entre el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Ciencia e Innovación, que responde al compromiso expreso adoptado por el Gobierno, así como a instancias del Congreso de Diputados en su sesión de 10 de junio de 2008, para profundizar en la situación de las mujeres y en las medidas necesarias para impulsar su participación digital, presencia activa y liderazgo en la Sociedad de la Información.

Este compromiso se concreta en la DA 10ª de la Ley, con la [creación de un fondo especial](#) dotado con [3 millones de euros](#), en cada uno de los ejercicios presupuestarios de 2007, 2008 y 2009. Con cargo a este Fondo, se realizará la convocatoria del **Plan Avanza**.

El Plan 2006-2010 para el desarrollo de la Sociedad de la Información y de Convergencia con Europa y entre Comunidades y Ciudades Autónomas del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio ha marcado un antes y un después en la vinculación de las políticas de igualdad y SI. Por primera vez, un plan de SI reconoce la incorporación de la perspectiva de género como un reto a afrontar en un doble sentido: a) garantizar la igualdad de oportunidades en la SI; b) utilizar las TIC como herramienta para fomentar la igualdad.

Especialmente relevante es el resultado de uno de los proyectos subvencionados por el Plan Avanza, el observatorio e-igualdad (www.e-igualdad.org) que ofrece un análisis pormenorizado de la situación de la SI en España desde una perspectiva de género, mediante la explotación exhaustiva de la información estadística disponible, centrándose en las brechas digitales de género y el impacto de las TICs en mujeres y hombres.

Con fecha 18 de febrero de 2009 se ha publicado en el BOE la convocatoria pública de ayudas del denominado Plan Avanza2 que contempla, dentro del subprograma *Ciudadanía digital*, una línea de actuación específica de igualdad de género en la sociedad de la información.

Por otra parte, el *Plan integrado de ayudas del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio para el 2008* ha previsto ya la incorporación progresiva de criterios de igualdad en todas sus líneas de ayudas, entendiendo que la aplicación de este principio ha de tener un carácter transversal en el conjunto de las políticas.

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades también incide en la importancia de la Sociedad de la Información. En este sentido diversos Ministerios han puesto en marcha actuaciones concretas:

El Ministerio de Administraciones Públicas, ha generado contenidos específicos para mujeres en todos los canales de la Red 060, con especial foco en el desarrollo del perfil MUJERES en la página web 060, (www.060.es).

El Ministerio de Economía y Hacienda ha creado la Unidad de Coordinación de Contenidos de los portales de la Agencia Tributaria, encargada, entre otros, de garantizar que el contenido de dichos portales salvaguarde el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre. Además, este Ministerio, entre otras acciones, ha creado una sección específica para igualdad de género en su portal <http://www.meh.es/es>.

Asimismo el Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de la Mujer, ha ofertado diversos programas sobre NNTT: proyecto C-TEST, de formación on-line, Complejo Virtual para Empresarias (www.soyempresaria.com).

Desarrollo rural

En lo que respecta al desarrollo rural, las distintas cuestiones recogidas en la Ley de Igualdad han sido incorporadas y desarrolladas en el [Plan para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres en el medio rural](#), aprobado en Consejo de Ministros de 19 octubre de 2007, y elaborado por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Este Plan pretende, entre otros fines, la consecución de la igualdad real, la inclusión de la perspectiva de género en el diseño y desarrollo de políticas relativas al desarrollo rural, el reconocimiento, para las mujeres, de la titularidad o titularidad compartida.

En esta misma línea, el [Marco de Desarrollo Rural 2007-2013](#) incluye un apartado específico dirigido a la igualdad de oportunidades y recoge, en su contenido, actuaciones horizontales de inclusión obligatoria en cada uno de los programas de Desarrollo Rural de las Comunidades Autónomas, alguna de ellas con discriminación positiva a favor de la mujer.

Además en el Consejo de Ministros del 6 de marzo de 2009 se aprueba el Real Decreto sobre titularidad compartida en las explotaciones agrarias dando cumplimiento al artículo 30 de la ley de igualdad. Este [Real Decreto desarrolla la figura de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias](#), tomando en consideración las personas que constituyen la pareja, titularidad que, conforme a nuestro ordenamiento jurídico, es la que fundamenta la atribución de derechos y obligaciones derivados de la actividad agraria y, en su caso, de las actividades complementarias. No obstante, para acometer estas medidas es necesario realizar un profundo estudio sobre las diferentes cuestiones que pueden verse afectadas. Para ello, el Consejo de Ministros, en la misma reunión del 6 de marzo aprobó un Acuerdo por el que se encomienda al Consejo de Estado la realización de un estudio sobre la cotitularidad de las explotaciones agrarias ya que la regulación de esta figura afectará a distintos ámbitos normativos. En este RD sólo se aborda administrativamente.

Cooperación al desarrollo

El compromiso con la igualdad efectiva de mujeres y hombres se ha integrado plenamente en la política española de cooperación al desarrollo, tal y como recoge el artículo 32 de la Ley de Igualdad.

Así se ha definido la [Estrategia de Género de la Cooperación Española](#) como el vehículo para aplicar la Ley de igualdad (3/2007) sobre política exterior y de cooperación para el desarrollo. También constituye un marco de referencia nacional prioritario, en el año 2007, el [Plan Nacional para la aplicación de la Resolución 1325](#), uno de los mandatos más importantes sobre género, paz y seguridad. Por su parte, el [Plan Director 2009–2012](#), que constituye el

marco general de definición de prioridades y metodologías, asume los siguientes enfoques de desarrollo: enfoque de Género en Desarrollo (GED), enfoque de Derechos Humanos de las mujeres y la combinación del enfoque GED y Eficacia de la Ayuda (GED+EA), y los siguientes conceptos estratégicos: transversalidad de género (mainstreaming), empoderamiento, igualdad de género y equidad de género. Con el Plan Director, se dedicará al menos el 25 % a la ayuda oficial al desarrollo a la dotación de servicios sociales básicos en distribución sectorial.

Acompañando el cambio de enfoque hacia las cuestiones de género, la cooperación española, ha multiplicado por ocho la ayuda oficial al desarrollo en materia de género en los últimos cinco años, y ha apostado por el incremento de las contribuciones en este sector, en un esfuerzo sin precedentes. En el año 2004, el total de la Ayuda Oficial para el Desarrollo (AOD) en materia de género sumaba 14 millones de euros. En el 2007 – el último año para el que disponemos de datos completos – fueron 126 millones de euros. En el 2008, sólo las contribuciones a Organismos de Naciones Unidas, dedicadas exclusivamente a políticas de género, alcanzaron 155 millones de euros. Dicho de otra forma, se trata de un incremento del 1107 %.

AOD (Millones)	2004	2005	2006	2007	Incremento % 2004/2007
Género	14.0	26.6	55.8	126.6	804,29%
Salud Sexual y Reproductiva (SSR)	36.1	29.8	61.9	108.7	201,11%
SSR + Género	50.1	56.5	117.8	235.3	369,66%

Los Planes Anuales de Cooperación Internacional (PACI) incluyen medidas de transversalidad de género en todas sus intervenciones sectoriales. También los documentos de estrategia país (DEP) integran el enfoque de género, como prioridad horizontal y sectorial, para concretar el desarrollo de acciones en los diferentes países. Por otro lado, se han elaborado Herramientas de Planificación Estratégica (HPES) que incorporan la perspectiva de género, tanto en los diagnósticos como en los marcos de referencia y de intervención e, incluso, en algunos Planes de Actuación Especial (PAE), existen objetivos específicos para acabar con la violencia de género, mejorar la salud sexual y reproductiva y reducir la mortalidad materna.

Por su parte, la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo está promoviendo iniciativas de formación para garantizar la sensibilización y una preparación adecuada en materia de género. Se han realizado cursos y talleres sobre temas de igualdad de género, dirigidos fundamentalmente a responsables de proyectos, en muchas oficinas técnicas (OTC) en el exterior y en la propia sede.

Esto ha traído consigo un **significativo aumento de la contribución española a los programas de género**. En el año 2004, el total sumaba 14 millones de euros. En el 2007 fueron 126 millones de euros. En el 2008, sólo las contribuciones a Organismos de Naciones Unidas, dedicadas exclusivamente a políticas de género¹, alcanzaron 155 millones de euros. Dicho de otra forma, se trata de un incremento del 1107 %.

En este sentido la Política de Cooperación Española para el Desarrollo, ha apoyado los objetivos de UNIFEM, colaborando en todas las regiones del mundo y en diferentes niveles. En el año 2006, se destinaron 6.063.090 €, en el año 2007 un total de 8.091.070 € y en el 2008 ascendió a 69.500.000 € (de estos, 50 millones destinados exclusivamente al Fondo de Igualdad de Género), en programas y fondos para diferentes regiones:

El **Fondo de Igualdad de Género** es un instrumento para la alianza entre países en desarrollo y donantes que acelere el progreso hacia el objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Dará apoyo a gobiernos y organizaciones de la sociedad civil en países en vías de desarrollo para impulsar acciones en pro de la igualdad de género a través de una iniciativa multilateral para combatir la discriminación, reducir la pobreza y avanzar el cumplimiento de la Plataforma de Acción de Beijing, los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODMs) y la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Igualdad y Medios de Comunicación

Los medios de comunicación, como uno de los espacios de creación y transmisión de imágenes y estereotipos más poderosos de la sociedad actual, merecen un título completo en el articulado de la Ley para la Igualdad. Un imaginario social de discriminación es incompatible con los valores constitucionales.

En el **Estatuto de Información de RTVE**, aprobado en el año 2008, se establece, como principio deontológico, evitar la reproducción de tópicos y estereotipos que atañan a la representación de mujeres y hombres, así como promover el conocimiento y difusión de los principios constitucionales, entre los que se encuentra la igualdad de género.

¹ FAD + AECID en 2008 para UNIFEM, INSTRAW y ventanilla de empoderamiento del fondo ODM.

Destaca la colaboración de la corporación RTVE en las **campañas institucionales** de fomento de la igualdad y erradicación de la violencia de género, a través de la emisión de anuncios y de programación específica, como por ejemplo el espacio "Tolerancia Cero", de Radio 5, dedicado específicamente al fomento de la igualdad de género y erradicación de la violencia machista. La radiotelevisión pública presta también una atención especial al uso no sexista del lenguaje, de forma especialmente cuidadosa en la programación infantil. También ha realizado desde la aprobación de la Ley diversos cursos, seminarios y encuentros en torno a la promoción del principio de igualdad de oportunidades en los medios de comunicación.

La agencia EFE, por su parte, ha adoptado un **código de conducta** encaminado a transmitir los contenidos del principio de igualdad. En el texto resultante, se incluye la norma de tratar el material informativo manejado por el personal de forma que no incurra en ningún tipo de discriminación, entre las que se incluye la basada en el sexo. Como ampliación de lo anterior, y en cumplimiento del artículo 45.2, está pendiente de ejecución la implantación de un plan de igualdad en la agencia EFE dirigido a toda la plantilla y negociado con la representación de la misma. Como paso previo a esta fase de negociación, se ha elaborado un estudio interno para conocer las necesidades de conciliación del personal del ente, que serán tenidas en cuenta para ejecutar de la forma más adecuada el citado plan de igualdad.

A punto de formalizarse en el año 2009, se encuentra el [convenio de colaboración](#) entre la agencia EFE y el [Ministerio de Igualdad](#), en el que está previsto llevar a cabo una serie de actividades y procedimientos, como son cursos sobre el adecuado tratamiento informativo de los temas relacionados con la violencia contra las mujeres, la especialización en este ámbito de una unidad informativa, así como la producción y difusión en diversos soportes comunicativos -prensa, radio, multimedia- de contenidos que den a conocer las políticas públicas de igualdad.

El aspecto relacionado con los medios de comunicación en el que la Ley se muestra más contundente, regulando en su Disposición Adicional 7ª la modificación de la Ley de radiodifusión televisiva, es la consideración de ilícitos a los **contenidos publicitarios** que comporten una conducta discriminatoria. Para contribuir a este fin se han puesto en marcha diversas actividades. Entre ellas destaca, por parte del Instituto de la Mujer, el seguimiento y análisis de los roles asociados a las mujeres en los medios de comunicación, atendiendo a las quejas ciudadanas, con el fin de emprender las acciones necesarias para suprimir los contenidos que, de acuerdo a la Ley, resulten ilícitos. Para mejorar y reforzar la detección y prevención de publicidad sexista, así como su eliminación, se ha publicado una [Guía de Intervención ante la Publicidad Sexista](#), desarrollada en el marco del Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. También se ha publicado el estudio

Tratamiento de la variable género en la publicidad que se emite en los medios de titularidad pública.

Las campañas institucionales desarrolladas desde la puesta en marcha de la Ley que han prestado una especial atención a la integración del principio de igualdad en sus representaciones de hombres y mujeres.

Empleo

El trabajo asalariado implica una serie de deberes y derechos sociales respecto a los que, todavía en la actualidad, las mujeres se encuentran en una injusta situación de desigualdad. A su menor índice de participación en el trabajo asalariado se unen otras dinámicas discriminatorias, como son, por ejemplo, la segregación vertical y horizontal. Esto se traduce en que las mujeres tengan una mayor presencia en las actividades laborales de menor cualificación y peor remuneración.

Por ello, uno de los aspectos a los que la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres dedica más atención es el *derecho al trabajo en igualdad de oportunidades (Título IV)*, apartado en el que se incorporan medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo y los derechos de conciliación y el impulso de la corresponsabilidad.

Para el cumplimiento del **principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral**, y con carácter general, destacan dos importantes actuaciones de amplio calado puestas en marcha durante el año 2008:

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en colaboración con las CCAA ha puesto en marcha un *Plan de Actuación 2008-2011 para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres*. La actuación consiste en una campaña específica de control para verificar el cumplimiento de la normativa de igualdad y detectar los posibles incumplimientos de las obligaciones empresariales en este ámbito, salvaguardando, así, el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, regulado en el Título IV de la Ley para la Igualdad. Este Plan implica, según las estimaciones, la realización de una *inspección en 10.000 empresas* de todo tipo entre 2008 y 2010 (en 2008 se han realizado 4.028 inspecciones, de las cuales 1.125 se han realizado por discriminación por razón de sexo, 478 por acoso sexual, 704 comprobación Planes de Igualdad, 123, acoso por razón de sexo, 217, por incumplimiento de los derechos de la conciliación, 383, por discriminación en la negociación colectiva, 596 para proteger derechos de maternidad y lactancia y 402 por discriminación en el acceso al empleo), aunque se centrará preferentemente en las que

cuentan con una plantilla mayor de 50 personas y con especial atención en las de más de 250. Entre las materias que estarán sujetas a inspección, se encuentran los planes de igualdad, la discriminación tanto en el acceso al empleo como en las relaciones laborales dentro de la empresa, el acoso sexual y por razón de sexo, los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral o la protección en caso de maternidad, embarazo y lactancia.

Dentro del **Programa Nacional de Reformas**, el Consejo de Ministros aprobó, como parte del desarrollo de la Ley para la Igualdad, un **acuerdo para facilitar el acceso al empleo a paradas mayores de 45 años**, que dejaron el empleo hace más de 5 años o que nunca han trabajado. Entre las actuaciones destaca el desarrollo, por parte de los Servicios Públicos de Empleo, de un programa de evaluación y diagnóstico por el que pasen el 60% de las mujeres en alguna de esas situaciones, y a través del que se les facilitará información y orientación detallada sobre las oportunidades de trabajo no cubiertas en el momento por el mercado laboral. También se incluyen una serie de medidas de acompañamiento y entorno para facilitar y aumentar su inserción laboral.

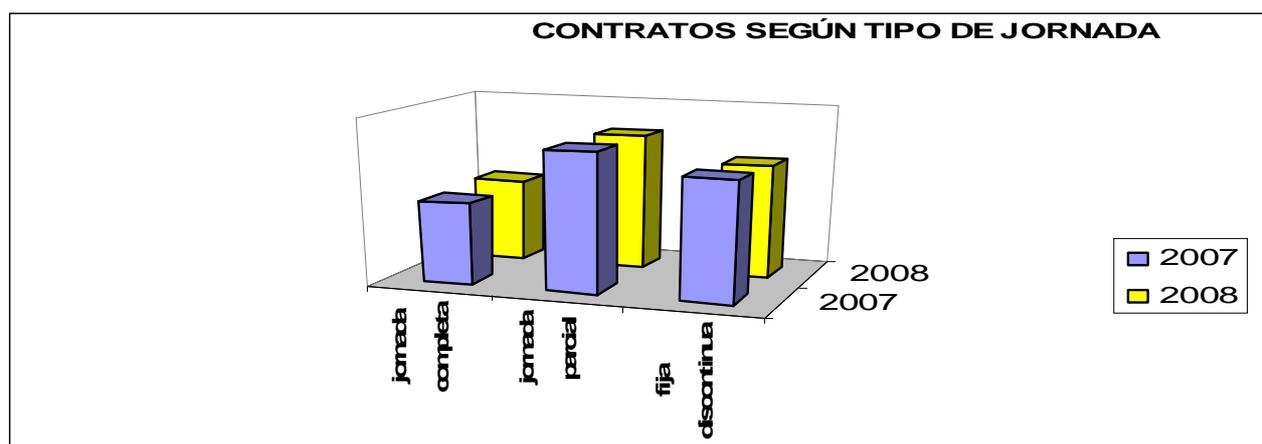
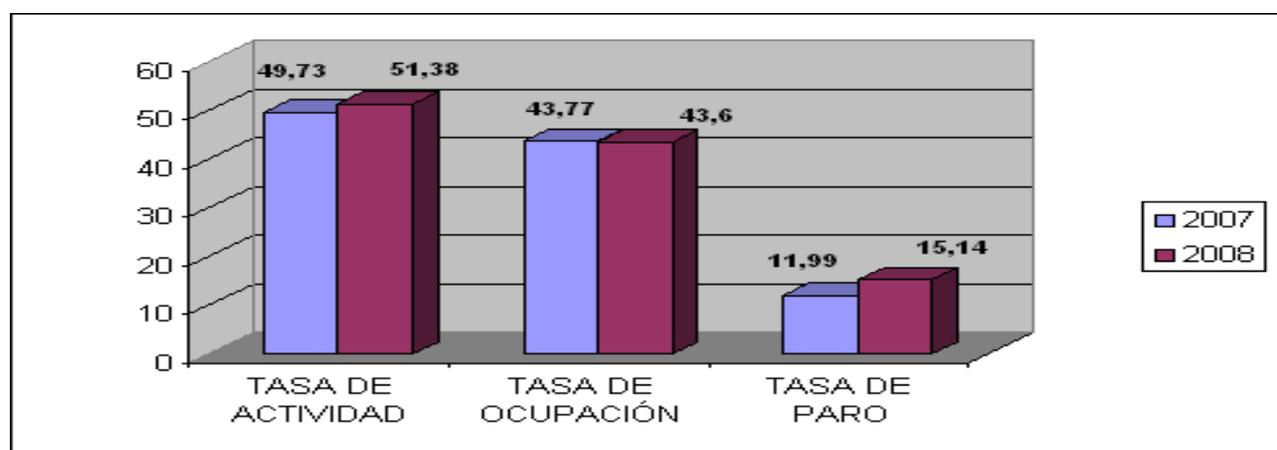
La **tasa de actividad femenina en los dos últimos años ha aumentado casi en tres puntos (2,82)**, mientras que la **tasa de actividad masculina sólo ha aumentado en 29 centésimas**. Uno de los más marcados efectos de la actual crisis económica es el que tiene lugar sobre el mercado de trabajo. Sin embargo, los componentes estructurales de la crisis, que han incidido de forma particular sobre aquellos **sectores** tradicionalmente más masculinizados como la construcción, hacen que la tasa de ocupación femenina, en estos dos últimos años, se haya incrementado en 55 centésimas; en cambio, el paro ha aumentado 4,04 puntos, es decir, en mucha menor medida que el masculino, por lo que puede afirmarse que, en el IV trimestre de 2008, el diferencial entre la tasa de paro masculina y **femenina es el más pequeño que se conoce**, situándose en poco más de **dos puntos**.

Este comportamiento del mercado de trabajo, desde el punto de vista de género, es atípico en la historia española reciente, cuando, los períodos de recesión tenían consecuencias más negativas y duraderas en las mujeres que en los hombres, al tiempo que las primeras tardaban más en notar los efectos de los períodos de crecimiento y, cuando se producían, eran de menor importancia.

El aumento del porcentaje de mujeres contratadas ha sido progresivo desde 2006 a 2008, pasando del **44,85%**, en 2006 al **47,09%** en 2008. En el primer mes de este año este porcentaje ha disminuido situándose en un 46,58%, lo que supone un descenso del 0,51%, respecto del año anterior.

Cabe señalar que el aumento del porcentaje de mujeres en las contrataciones realizadas, se ha producido tanto en las contrataciones a tiempo completo como en las de a tiempo parcial (**2,15% Y 1,30%, respectivamente**). Pese a ello, la diferencia de trato que reciben hombres y mujeres en el momento de la contratación se manifiesta no solo en el menor índice de contratación que tienen las mujeres, sino también en las situación de precariedad del empleo de éstas últimas, que son las destinatarias del 70% del total los contratos a tiempo parcial y tan sólo del 40 % del total los contratos a jornada completa.

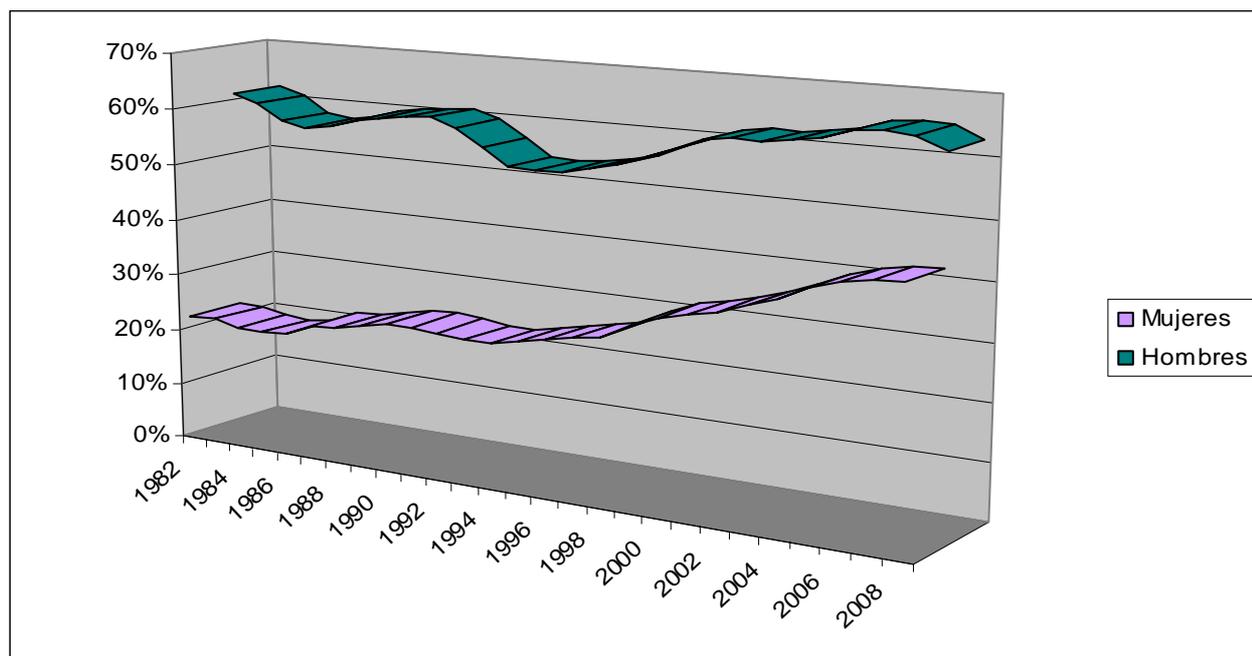
SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES



Respecto del total de contratos acogidos a medidas de **fomento a la contratación**, el porcentaje de mujeres contratadas ha aumentado de forma progresiva, hasta situarse en 2009 en un **58,26%**, lo que supone un aumento, desde 2006, de **1,18 puntos**, ya que el porcentaje de mujeres contratadas, a través de contratos acogidos a estas medidas, fue del 49.41%.

Por último, cabe resaltar que, además de los contratos dirigidos a la contratación específica de mujeres, son los de la categoría “otros colectivos”, en los que éstas se han visto más favorecidas, ya que les han correspondido el **75,10%** de estos contratos.

EVOLUCIÓN TASA DE OCUPACIÓN



Uno de los aspectos más novedosos y que mayor fuerza transformadora conlleva, es la inclusión en el articulado de la Ley de medidas que implican a las empresas privadas, pero se busca que las medidas, se sitúen “en el marco de la **negociación colectiva**, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.”

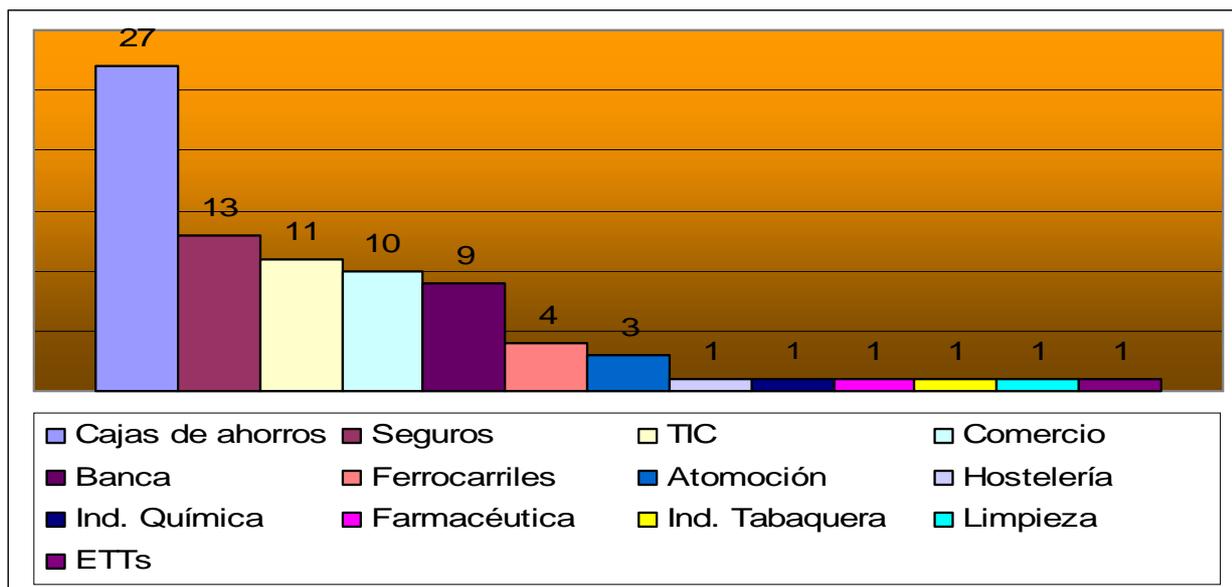
El Observatorio de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Instituto de la Mujer encargó recientemente a la Fundación 1º de mayo el siguiente informe: Los planes de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva.

Según el informe², existe un desarrollo incipiente de los planes de igualdad acordados, si bien existe un número importante en proceso de negociación (se han detectado cerca de noventa planes). En él, se analizan los textos de los diez planes que se consiguieron recopilar hasta principios de noviembre de 2008³, tomando como referencia las cuestiones relativas a

² Añino Villalva, Sara, Aragón Medina, Jorge, Rocha Sánchez, Fernando, Los planes de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva, Fundación 1º de mayo e Instituto de la Mujer, 2008.

³ Se han analizado los planes de igualdad recopilados hasta el 1 de noviembre de 2008. Posteriormente, se recibió información acerca de los Planes de Igualdad de: Groupama Seguros y Reaseguros S.A.; Caixa Penedés; FCC Construcción; SABICI-P (antes General Electric Plásticos); Diputación Provincial de Cádiz y Fundación para la Formación y el Empleo “Miguel Escalera” (FOREM, con una plantilla de aproximadamente 75 personas –es decir, realizado de manera voluntaria–), firmados después de la citada fecha, así como el de la empresa farmacéutica Cinfa.

estructura y contenidos, mecanismos de seguimiento y evaluación, competencias, participación y grado de desarrollo.



En cuanto a las empresas de la Sociedad Estatal de Participantes Industriales (SEPI) cuentan ya con un Plan de Igualdad las siguientes: ENRESA y Grupo ENSA. Por su parte, ENUSA, HUNOSA, NAVANTIA S.A. TRAGSA y la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre/Real Casa de la Moneda tienen muy avanzado la redacción de dicho plan, estando en la mayor parte de los casos pendientes de su aprobación.

Para cerrar este apartado cabe mencionar que se han articulado medidas de apoyo para la implantación de planes de igualdad, entre las que destaca la convocatoria pública del Instituto de la Mujer de subvenciones destinadas a pequeñas y medianas empresas para fomentar en su organización la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres (2008-2009). Se han presentado **369 solicitudes, concediéndose 126.**

Corresponsabilidad y Conciliación

El tiempo de las mujeres se sigue considerando como un tiempo para el cuidado. Tanto es así que se habla de la conciliación como un problema de las mujeres, cuando realmente el problema es la falta de corresponsabilidad en el cuidado entre mujeres y hombres. Por eso, la Ley de igualdad reconoce el derecho a la conciliación de mujeres y hombres y, sobre todo, fomenta una mayor corresponsabilidad en la asunción de las responsabilidades familiares.

La medida más significativa y que introduce un cambio cualitativo en la promoción del cuidado por parte de los hombres, es el denominado **permiso de paternidad** independiente

del de la madre, por nacimiento, adopción o acogimiento. Desde su entrada en vigor, el **80% de los nuevos padres se ha acogido a este permiso.**

En este sentido, se ha considerado, de manera especial, la normativa que ha supuesto, desde la promulgación de la Ley para la Igualdad, una mejora en las prestaciones de la **Seguridad Social**, referidas a las diversas circunstancias vinculadas con la maternidad y paternidad y con las ausencias y tratamientos de riesgos derivados de los embarazos y lactancia.

El Consejo de Ministros de 6 de marzo de 2009, aprueba el Real Decreto por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el **Reglamento de los 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 período de lactancia.

Del mismo modo, el Consejo de Ministros de 6 de marzo de 2009 aprueba **El REAL DECRETO por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.**

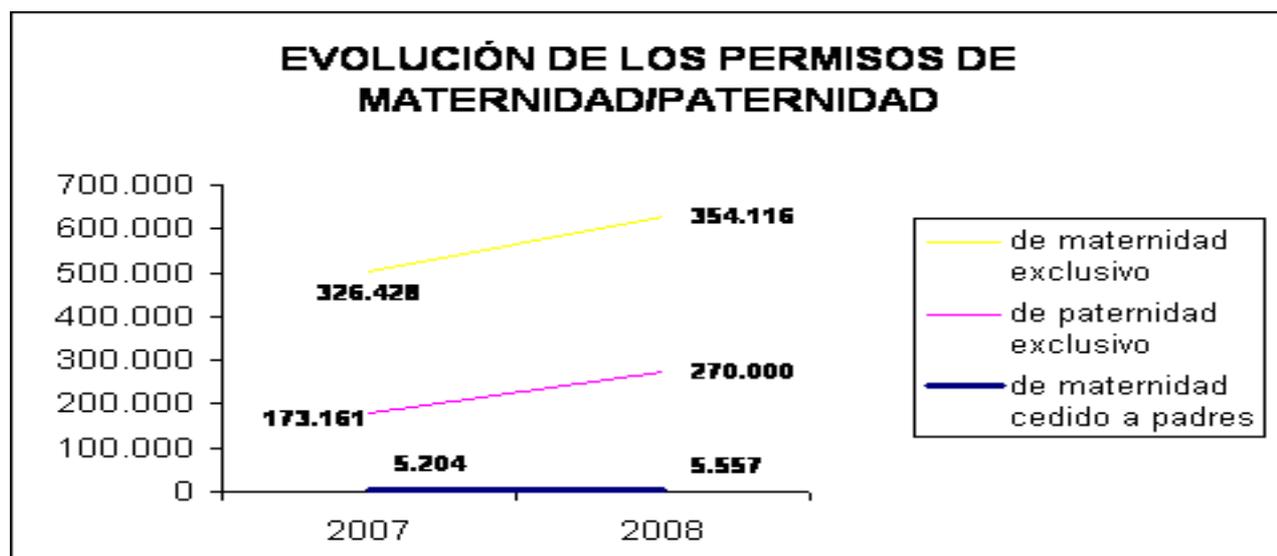
Como novedad importante, se destaca la regulación del **disfrute del subsidio** en los casos en que los trabajadores por cuenta propia pasan a desempeñar su actividad a tiempo parcial, según el mandato contenido en la disposición adicional undécima bis de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción efectuada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Este Real Decreto regula también la suspensión de la actividad laboral por paternidad, en cuanto que se configura como presupuesto para la obtención de un nuevo subsidio.

Por un lado, y con el objetivo de dar cumplimiento a lo previsto en la disposición transitoria novena de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la disposición adicional sexta de la citada Ley 2/2008, de 23 de diciembre, ha **ampliado el permiso por paternidad a veinte días** cuando el nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

Además, la duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

Por otra parte, y en relación con la prestación por maternidad no contributiva, la duración de 42 días naturales se ha incrementado en 14 días naturales en los casos de nacimiento de hijo

en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiriera dicha condición, o en una familia monoparental, o en los supuestos de parto múltiple, o cuando la madre o el hijo estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65 por 100.



Los datos correspondientes a estas prestaciones, durante los años 2007 y 2008, han sido los siguientes:

GASTOS		
	2007	2008
Maternidad	1.587.005.302,53	1.802.688.914,69
Paternidad	123.546.384,93	212.222.511,90
Riesgo durante el embarazo	29.638.001,34	7.198.970,01
Riesgo durante la lactancia	1.163.643,08	2.521.234,98
PRESTACIONES		
	2007	2008
Maternidad	331.642	359.160
Neonatos	3.147	7.578
Paternidad	173.161	279.756
Riesgo durante el embarazo	4.602	1.071
Riesgo durante la lactancia	163	222

El **Real Decreto 615/2007**, de 11 de mayo, regula la inclusión en la Seguridad Social de las cuidadoras y cuidadores no profesionales, de las que según el Libro Blanco de la Dependencia el 83% de los cuidadores son mujeres y con una edad media de 52 años. Establece, en su artículo 1, que *podrán asumir la condición de cuidadores no profesionales de una persona en situación de dependencia, su cónyuge y sus parientes por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el tercer grado de parentesco*. Estos cuidadores y cuidadoras quedan incluidos obligatoriamente en el Régimen General de la Seguridad Social y en situación asimilada al alta, suscribiendo un **Convenio especial**, que también se regula en el mismo Real Decreto 615/2007. La situación de asimilación al alta es a afectos de las prestaciones de jubilación y de incapacidad permanente y supervivencia derivadas de accidente.

En relación a los derechos de las trabajadoras y trabajadores autónomas/os, la **Ley 20/2007**, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, consolida pues, el **principio de igualdad entre sexos en el ámbito del trabajo autónomo**, dentro de un contexto que fomente la adecuada conciliación de la vida familiar y profesional y un reparto más equilibrado de las cargas del hogar entre mujeres y hombres dentro del mencionado ámbito, con plenas garantías sociales.

El gasto anual en prestaciones por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, durante los años considerados en este informe, han sido los siguientes:

ANUALIDAD	IMPORTE
2007	96,08 millones de euros
2008	122,79 millones de euros

La **Ley 35/2007**, de 15 de noviembre, por la que se establece la deducción por nacimiento o adopción en el IRPF y la prestación económica de pago único de la Seguridad Social por nacimiento o adopción, establece una **nueva prestación por nacimiento o adopción de hijo/a**.

GASTO EN LAS PRESTACIONES FAMILIARES	
ANUALIDAD	IMPORTE
2007	998,22 millones de euros
2008	1.196,52 millones de euros
GASTO ANUAL EN LA NUEVA PRESTACIÓN FAMILIAR POR NACIMIENTO Y ADOPCIÓN	
ANUALIDAD	IMPORTE
2007	33,96 millones de euros
2008	132,18 millones de euros

En el Consejo de Ministros de 27 de junio de 2008, se tomó el **Acuerdo** de autorizar la aplicación del **Fondo de contingencia** por importe de **51.553.934,85 €** para financiar a la Seguridad Social la prestación económica no contributiva de pago único por nacimiento de hija o hijo, regulada en la citada Ley 35/2007, concediendo un crédito extraordinario que se asigna al Ministerio de Trabajo e Inmigración.

El **Real Decreto 1764/2007**, de 28 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del Sistema de Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2008, presta especial atención a la pensión de **viudedad para personas beneficiarias con cargas familiares**, cuyo importe se equipara a la cuantía de las pensiones de jubilación para personas beneficiarias con edad menor a los 65 años con cónyuge a cargo.

Los gastos en revalorización de las pensiones de viudedad para el año 2008 han ascendido a **491,3 millones de euros**.

Mediante la aprobación del **Real Decreto 1618/2007**, sobre organización y funcionamiento del **Fondo de Garantía del Pago de Alimentos**, el Gobierno cumple con el mandato de la Ley de Igualdad, que en su disposición transitoria décima primera, consignó una habilitación expresa al mismo para regularlo, con una dotación de **10 millones de euros para el 2008**.

Participación política y acceso a puestos de responsabilidad

Los ámbitos de toma de decisiones están específicamente recogidos en esta ley. En ella se consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos, con las consiguientes modificaciones en las leyes específicas. De forma paralela se establecen medidas para promover la presencia de las mujeres en los puestos de decisión económica y social. Por primera vez, se establece una franja de representación, un baremo en el que ninguno de los dos sexos cuente con menos del 40% ni más del 60% de representación.

Se pretende, tal y como se recoge en la exposición de motivos, que los criterios preferentes en las designaciones y los nombramientos sean el talento y el rendimiento profesional, sin que el sexo constituya un obstáculo para las mujeres ni un mérito para los hombres.

1. Participación política

En las **listas electorales** totales (donde se incluyen titulares y suplentes) del conjunto de Partidos Políticos que se presentaban al **Congreso de los Diputados**, en las elecciones celebradas en **2008** (primeras generales tras la entrada en vigor de la Ley de Igualdad), el

número de mujeres candidatas ascendió a 4.691, lo que supuso un 46,4% del total de candidaturas.

Este dato supone un **incremento de 12 puntos porcentuales** sobre las listas electorales presentadas a las anteriores elecciones generales, celebradas en 2004, donde las 2.848 mujeres presentadas apenas representaban el 34,4%.

El incremento ha sido, incluso, superior, si analizamos solamente a los y las **titulares** de las listas. En este caso, la participación femenina ha pasado del 34,1% al 46,7%, y el incremento ha sido, por tanto, de **12,6 puntos**.

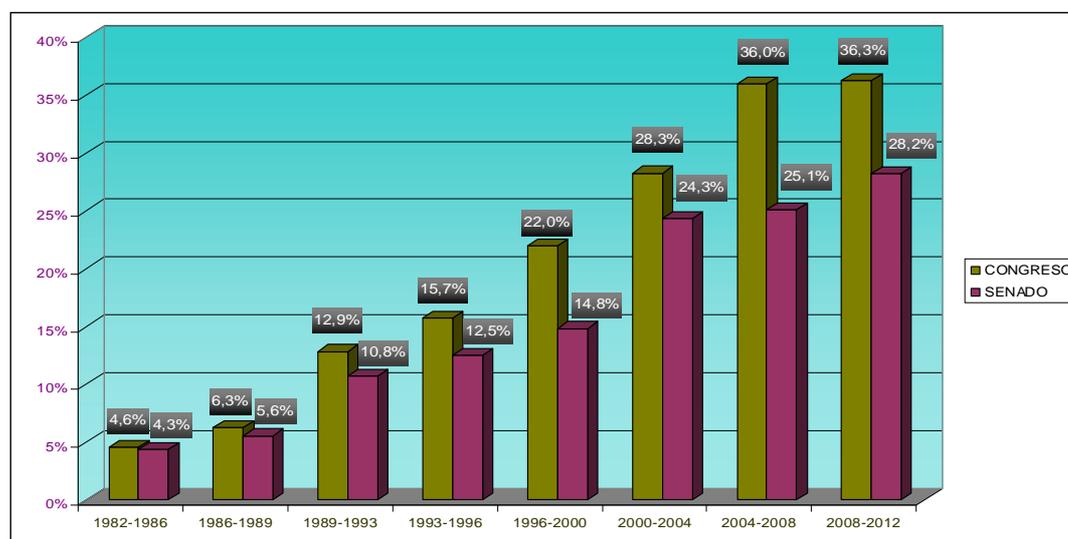
Respecto al **Senado**, en cambio, el comportamiento ha sido algo distinto. Destaca el hecho de que el porcentaje de mujeres en el conjunto de **listas electorales de titulares** sea sensiblemente inferior al del conjunto de listas totales (38% frente a 43,4%); recordemos que, en el caso del Congreso, ambos porcentajes eran muy similares.

SENADO

	2004			2008			Incremento 2004-2008
	Mujeres	Hombres	%Mujeres	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%
Listas totales con todos los Partidos Políticos	1.148	2.260	33,7	1.764	2.298	43,4	9,7
Listas titulares con todos los Partidos Políticos	513	1.192	30,1	774	1.261	38	7,9
Listas de partidos con representación parlamentaria	252	436	36,6	308	384	44,5	7,9

En cuanto a la **representación en el Congreso de los Diputados**, vemos que, en la legislatura de 2008-2012, las mujeres, con un **36,29%**, aún no han alcanzado el 40% y, por otra parte, desde 2004, apenas se ha producido incremento apreciable, ya que, en la anterior legislatura, las mujeres ocupaban el 36% de los escaños del Parlamento.

MUJERES EN EL PARLAMENTO ESPAÑOL



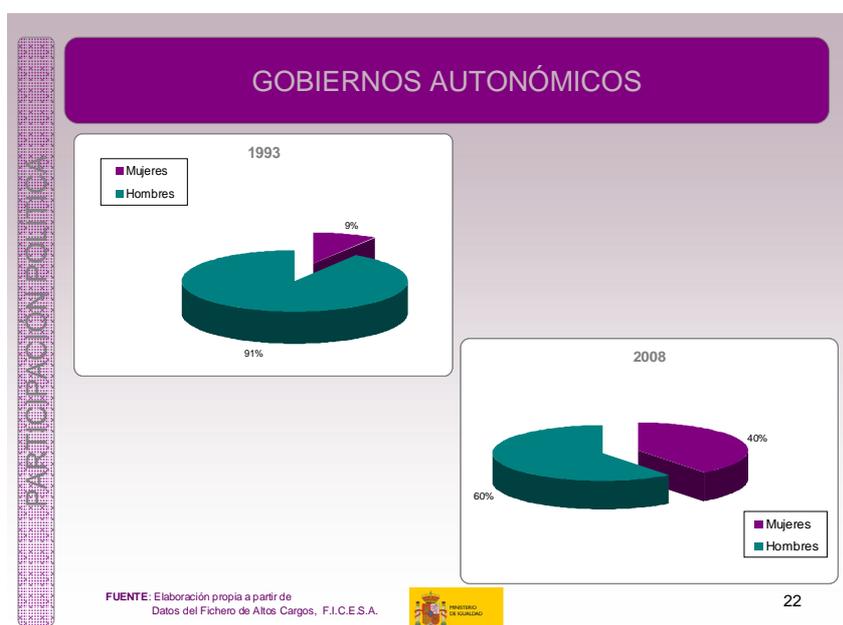
Si se comparan los datos de candidaturas con los de personas electas, la conclusión evidente es que el efecto de la ley ha sido muy notorio a la hora de configurar las listas electorales.

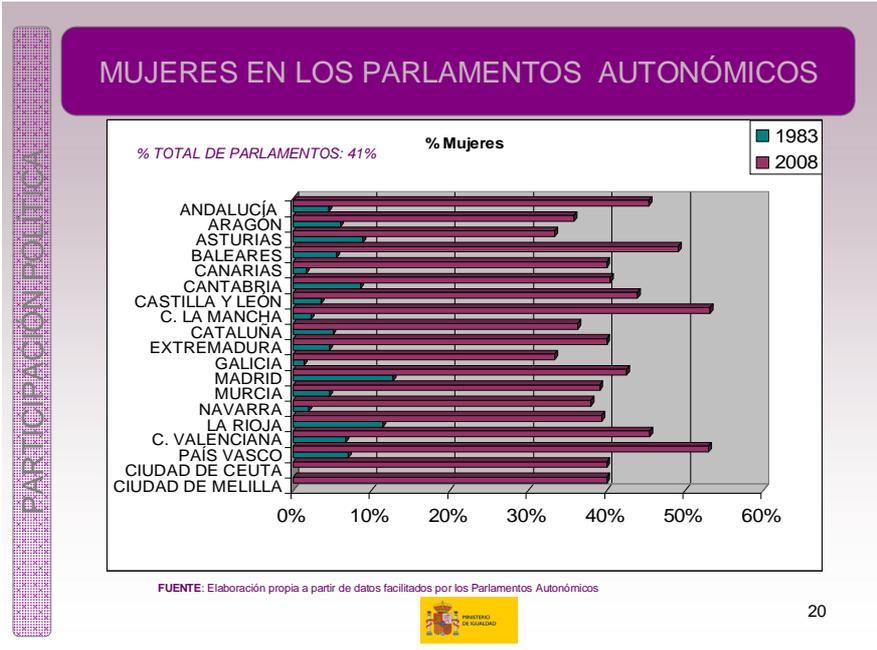
El porcentaje de mujeres en el **Senado electo**, en cambio, es del 28,2%, lo cual, si bien supone un incremento de más de 3 puntos, respecto de 2004 (cuando era del 25,1%), aún dista mucho del 40% exigible.

El 44,5% de mujeres en las listas de los partidos con representación parlamentaria frente al 28,2% de representación final en el Senado es suficientemente elocuente

En el ámbito autonómico la evolución ha sido muy positiva. El crecimiento del número de parlamentarias ha sido de 6 puntos desde 2003, globalmente en 2008, tras la celebración de las elecciones autonómicas de Andalucía, el porcentaje ascendió al 41,6% de parlamentarias.

En el conjunto de los Gobiernos autonómicos el porcentaje se sitúa en torno al 40%. No obstante, podemos encontrar grandes diferencias entre unas comunidades y otras. Así, mientras que, en Andalucía, por ejemplo, las mujeres suponen un 57% y en Castilla-La Mancha representan el 50%, en Cantabria, apenas son el 22,2 %, mientras que en Valencia o Cataluña alcanzan el 29% y en la Rioja sólo suponen un 20%. Globalmente, el poder ejecutivo, tanto nacional como autonómico es una de las primeras esferas en las que podemos empezar a vislumbrar ciertos visos de paridad, especialmente en el nivel de los y las titulares de los Ministerios y Consejerías.



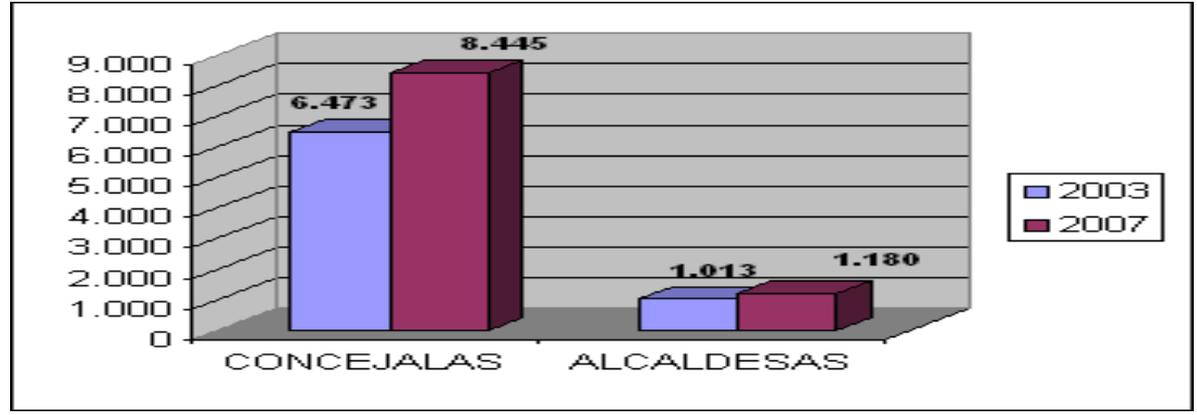


El **Poder Local** merece un análisis diferenciado entre lo que ocurre en el caso de las concejalías y el que tiene lugar en las alcaldías.

Por una parte, el efecto de la Ley de Igualdad se dejó notar en los últimos datos de **Concejales**, tras las elecciones de 2007. Para el conjunto de ayuntamientos con más de 5.000 habitantes (aquellos a los que obligaba la Ley), el porcentaje de concejalas electas fue del **39,5%**. Muy cerca, por tanto, de ese 40% establecido como mínimo y **más de 7 puntos** por encima de la representación alcanzada en 2003.

En el caso de las **alcaldías**, sin embargo, la situación es muy distinta. Las modificaciones introducidas para cumplir con el criterio del 40%-60%, no inciden sobre el hecho de que sea un hombre o una mujer quien encabece la lista. El porcentaje de mujeres al frente de una alcaldía alcanza, tan sólo, el 14,6%.

ALCADÍAS Y CONCEJALÍAS



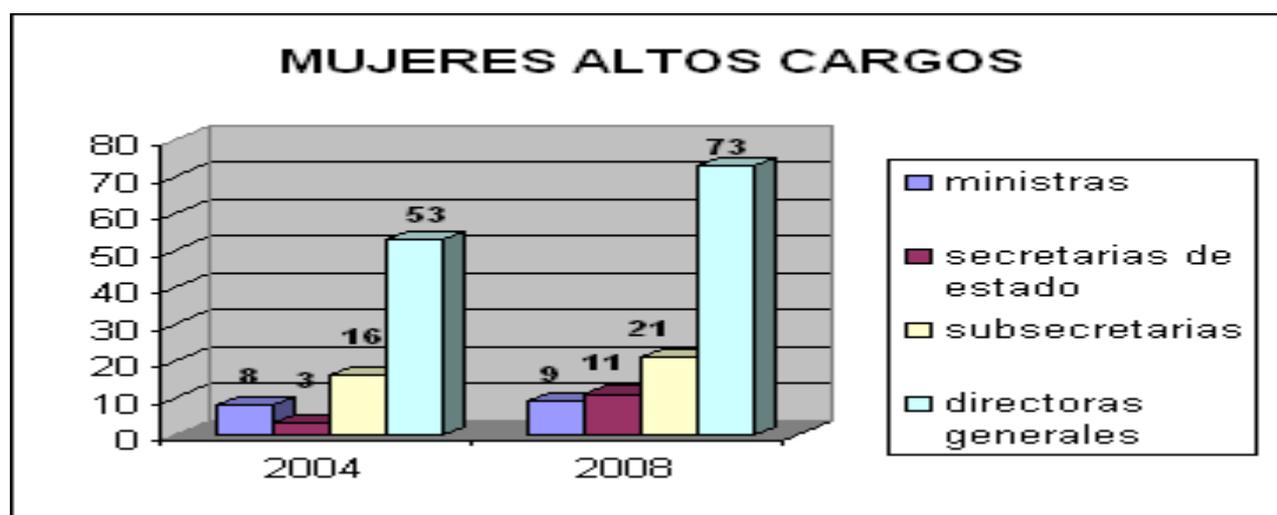
2. Puestos de responsabilidad

Altos cargos de la Administración General del Estado

El porcentaje de mujeres entre los altos cargos de la Administración General del Estado, en 2008, era del 32,2%, 6,3 puntos superior al existente un año antes, ya que, en 2007, este porcentaje era del 25,88% y nada menos que 11,3 puntos superior a 2006, cuando era de un 20,9%.

Si se presta la atención a los datos más recientes, en febrero de 2009, atendiendo a los nombramientos que se han producido, en concreto, desde la constitución del nuevo Gobierno en 2008, vemos que el porcentaje de nuevos nombramientos se ha incrementado, incluso, algo más, alcanzando el 34,5%

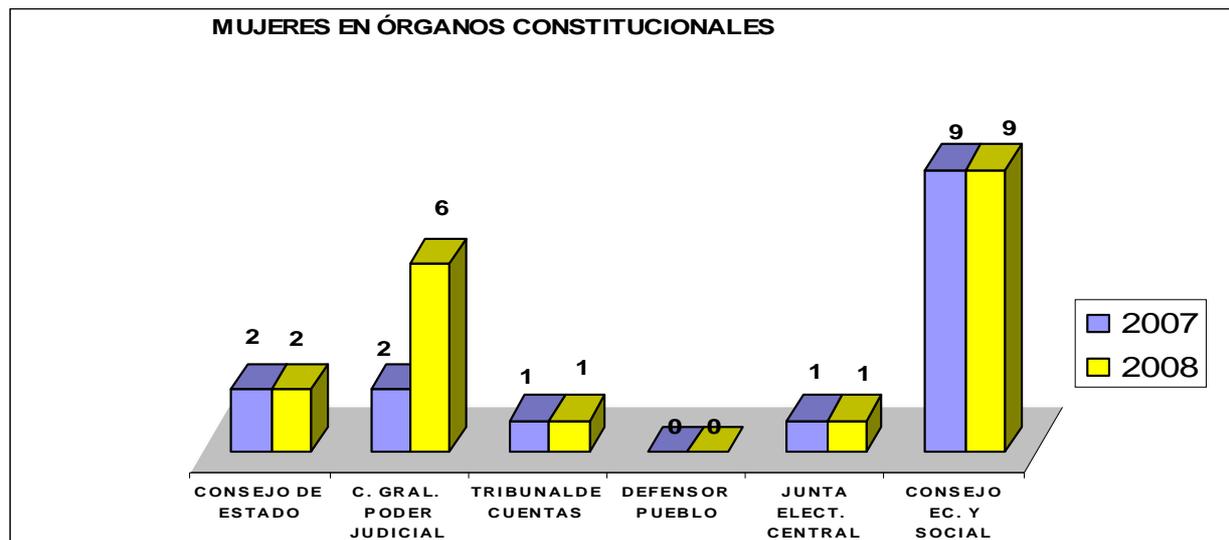
Este porcentaje de participación es, no obstante, bastante desigual si atendemos a las distintas categorías. Así, entre los miembros del Gobierno, si incluimos al presidente, el porcentaje es de un 50%. Un porcentaje paritario se da, igualmente, entre los y las titulares de las Secretarías Generales Técnicas, donde las mujeres representan el 41,2%. En el caso de las Secretarías de Estado, suponen un 33,3%, en el de las Direcciones Generales, un 32,41%, y, en el de las Subsecretarías, un 28 %. Finalmente, el porcentaje menor lo encontramos entre las Secretarías Generales, donde suponen un 31,82 %.



3. Órganos constitucionales

Desde la entrada en vigor de la Ley para la igualdad, se ha producido la renovación del **Consejo General del Poder Judicial**. Según los datos que vemos a continuación, el

porcentaje de mujeres en este órgano se ha incrementado notablemente, pasando del 11,1% al 28,6%.



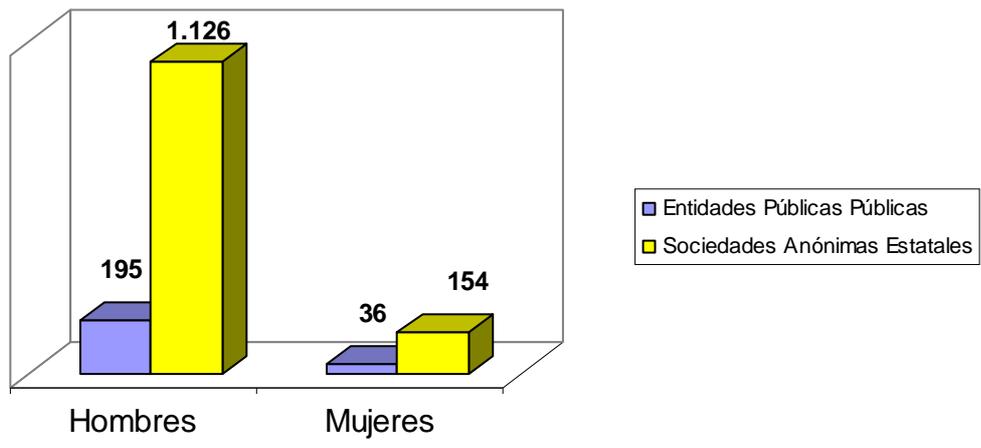
Ámbito económico

El ámbito del poder económico se muestra también resistente a la incorporación de mujeres, indistintamente de la cualificación o de su nivel de participación en el mundo laboral, aunque se observan diferencias significativas entre los organismos públicos empresariales y las empresas del IBEX-35.

El porcentaje de mujeres en los [Consejos de Administración de los Organismos Públicos Empresariales](#) analizados es de un 14,38%, siendo superior entre los Entes Públicos Empresariales (18,46%) que entre las Sociedades Anónimas Estatales (13,68%).

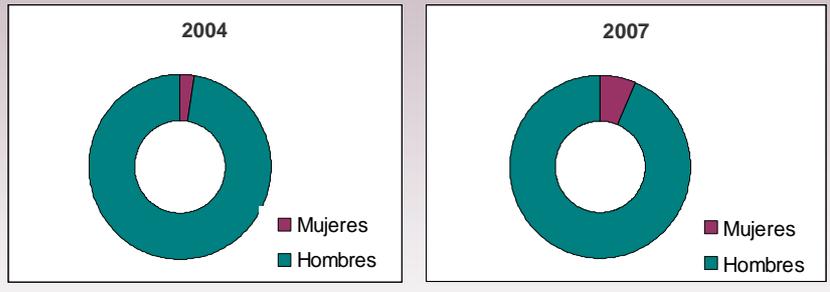
En cuanto a la participación de mujeres en los [Consejos de Administración de las Empresas del IBEX-35](#), en los últimos años se ha producido un cierto avance, pasando del 2,58%, en 2004, al 6,43% en 2007. A falta de datos de 2008, los de 2007 reflejan un importante incremento respecto del año anterior, lo que puede atribuirse al efecto de la Ley de Igualdad.

CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS EMPRESARIALES (2008)



MUJERES EN LAS EMPRESAS DEL IBEX-35 PRESIDENCIA Y CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN

EMPRESA



Fuente: Datos recogidos de la CNMV



Colectivos de Mujeres con Especiales dificultades

La Ley de Igualdad recoge la diversidad de las mujeres y presta una especial atención a aquellos colectivos más vulnerables como son las que pertenecen a minorías, las mujeres inmigrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mayores, las viudas y las víctimas de violencia de género, posibilitando la adopción de medidas de acción positiva. A lo largo de estos dos años se han articulado diferentes actuaciones y programas dirigidos específicamente a estos colectivos, entre los que cabe destacar:

- Programa de integración social y laboral de mujeres gitanas, llevado a cabo por el Instituto de la Mujer en colaboración con la Fundación Secretariado Gitano.
- El Plan de Acción para las Mujeres con Discapacidad. Incluyó dos tipos de medidas:
 - 1.- Medidas de acción positiva, para reducir las desigualdades entre hombres y mujeres con discapacidad.
 - 2.- Medidas transversales aplicadas tanto a las políticas de carácter general como en las de carácter sectorial.
- El Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2007-2010 (PECI) desarrollado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración y, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 16 de febrero de 2007, desarrolla una doble estrategia:
 1. Incorporar el enfoque de género incluyéndolo transversalmente en todo el Plan y en los ejes y medidas considerados en el mismo.
 2. Establecer medidas específicas de intervención dirigidas a mujeres inmigrantes, encaminadas a garantizar y equilibrar su participación y a corregir las situaciones.
- El Plan integral contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual, aprobado por Consejo de Ministros el 12 de diciembre de 2008