

**PLAN ESTRATÉGICO DE
IGUALDAD OPORTUNIDADES
(2008-2011)**

Diciembre 2007

PRÓLOGO

Es fundamental comprender que la propuesta que se plantea a continuación no sirve para beneficiar solo a las mujeres, sino que forma parte de una apuesta más amplia a favor de la sostenibilidad social y la calidad de vida.

La articulación racional de las relaciones entre hombres y mujeres es uno de los factores que más influyen en el desarrollo y bienestar de una sociedad. Los indicadores de desarrollo que utiliza Naciones Unidas incluyen la situación de las mujeres porque existe una correlación evidente entre desarrollo e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La articulación racional de estas relaciones responde a criterios basados en la razón y en la realidad social, no en la naturaleza o la costumbre.

Uno de los cambios más llamativos que ha experimentado la sociedad española en los últimos años es el de la situación de las mujeres. Su nivel de formación constituye un activo formidable tanto para las empresas como para un país que apuesta por un crecimiento basado en el valor de la formación y la innovación.

Las empresas están empezando a descubrir que las mujeres no sólo están muy cualificadas sino que son unas importantes consumidoras de mucho más que comestibles o detergentes. Ahora, compran activos financieros, apartamentos y móviles. Así que más vale contar con ellas en la estrategia empresarial porque su ausencia está empezando a descubrirse como una rémora para la cuenta de resultados. Simultáneamente, las empresas empiezan a descubrir que la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras influye en la productividad y en la fidelización de sus plantillas.

Una sociedad sostenible es la que tiene en cuenta las necesidades de los seres humanos y su calidad de vida. Para ello, debemos considerar, al menos, tres ámbitos en la vida de una persona, sea hombre o mujer: la vida con los demás y las atenciones que ello supone, el trabajo remunerado, que nos socializa y nos da independencia económica, y el tiempo de cada cual.

La reivindicación de mayor calidad de vida y de tiempo personal es cada vez más audible. Las empresas están buscando solución a este problema porque comienzan a comprender que su plantilla es más productiva si se piensa en su calidad de vida. Es una nueva filosofía empresarial que tiene, además, otra interesantísima vertiente. Ya hay muchos datos que demuestran que la aportación de las mujeres a la dirección y a la estrategia empresarial aumenta la productividad y la cuenta de resultados, aunque solo sea porque las mujeres se han convertido en las consumidoras más importantes de todo el sistema, incluyendo productos bancarios. Si el mundo empresarial moderno español incorpora las enseñanzas de este cambio, utilizando inteligentemente el valor añadido de la formación y la capacidad del factor humano, las mujeres darán un paso adelante al mismo ritmo que el país.

Las mujeres que trabajan remuneradamente ya no son la excepción, sino la regla, y lo excepcional serán, cada vez más, las familias con un único preceptor de renta. España se encuentra en esta situación con, hasta la fecha, muy pocas políticas de apoyo: han sido las

abuelas, el trabajo doméstico de las mujeres inmigrantes y la doble jornada de muchas mujeres las que han permitido mantener el esquema tradicional. Pero esta estructura hace aguas por todos lados y aparecen disfunciones de sobra conocidas, como la baja tasa de natalidad o las personas mayores que nadie puede atender. Para solucionarlo se alude, generalmente, a las llamadas políticas de conciliación. Una de ellas es que las mujeres se concilien consigo mismas, que sigan asumiendo la responsabilidad del cuidado familiar, favoreciendo el que, además, tengan un empleo a tiempo parcial o temporal. Otro modelo de conciliación es el recurso a la mano de obra femenina asalariada por parte de aquellas que lo puedan pagar. En ninguno de los dos casos tienen porque alterarse los papeles tradicionales dentro de la familia, ni cambiar la forma de trabajo en las empresas. Todo lo más, hay que reforzar y favorecer los permisos y las excedencias que utilizan las mujeres para cuidar a la familia y el resto de estructuras.

Pero no se trata de eso. Se trata de contar con la realidad y la realidad de España es la que acabamos de describir: más familias con dos perceptores de sueldo y un potencial de formación invertido en mujeres que hay que aprovechar. Se trata de que la conciliación sea hacer compatible tener familia y tener trabajo para ambos sexos. O sea, que hombres y mujeres puedan conciliar porque comparten los espacios y los tiempos, especialmente los familiares, que implican atención a hijos o a mayores, desde la corresponsabilidad. Y una apuesta más ambiciosa aún, que haya tiempo personal para ambos. Para esto tienen que entrar en el juego, desde luego hombres y mujeres, pero, también, las empresas y el Estado.

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres se inscribe en este segundo modelo y avanza propuestas en esta dirección: los planes de igualdad en las empresas o los permisos de paternidad exclusivos abren la puerta a ese cambio hacia un modelo más igualitario y marcan, junto a las acciones positivas y la transversalidad, un marco normativo distinto a las políticas específicas, sólo para mujeres.

El proceso es difícil y será largo porque los cambios culturales necesitan de décadas. Los datos tan frustrantes de la violencia doméstica explican, mejor que nada, el durísimo precio de la libertad. Pero es muy importante que los cimientos de la arquitectura política que debe propiciar los cambios sean sólidos. Y lo son. Están bien diseñados. Este Plan no está solo. Multitud de iniciativas legislativas y propuestas del Gobierno entroncan con la Ley de Igualdad: la de Dependencia, el Plan Concilia en la Administración Pública, las 54 Medidas para la Igualdad, la Ley de Violencia de Género, el Plan de Ciudadanía e Integración....éstas y muchas otras herramientas que son necesarias para trabajar en el área empresarial y en la Administración, integrando a las mujeres y cambiando y mejorando la calidad de nuestra Administración y de nuestras empresas, en el reforzamiento de las políticas de apoyo a las familias y a las personas.

Y, por último, es importante seguir apoyando las medidas que hagan posible la presencia de mujeres en los espacios donde se toman las decisiones, hasta ahora copados por los hombres, y tener en cuenta a los colectivos excluidos, tanto por la sinrazón del modelo tradicional, como por los problemas asociados al cambio.

INTRODUCCIÓN GENERAL

INTRODUCCIÓN GENERAL

La igualdad entre mujeres y hombres empezó a ser un objetivo institucional, y no sólo de las organizaciones feministas y de mujeres, a partir de la creación del Instituto de la Mujer en 1983. El fomento de las relaciones con Organismos Internacionales ha sido una de las funciones esenciales del Instituto de la Mujer desde entonces, desarrollando el principio jurídico universal de igualdad entre mujeres y hombres, reconocido en diversos textos y compromisos internacionales sobre derechos humanos. Desde entonces, se ha desarrollado una tarea esencial que consiste en hacer consciente a la sociedad española de las diferencias entre hombres y mujeres, de las desigualdades y de la discriminación de género. Se han promovido cambios en aspectos importantes de la vida económica, social, política y cultural de las relaciones entre mujeres y hombres y con el entorno. Pasados casi veinticinco años, las mujeres tienen garantizados hoy en España derechos de los que estuvieron excluidas en el pasado y por los que han trabajado con firmeza. Las instituciones y la opinión pública son cada vez más conscientes de que, aunque las mujeres y los hombres sean diferentes, la desigualdad y la discriminación de género son incompatibles con la democracia.

Se han dado pasos significativos para la igualdad de oportunidades y derechos entre uno y otro sexo, y se han producido grandes avances en las políticas de igualdad en el marco de la Unión Europea y de las Plataformas de Acción de Naciones Unidas, pero todavía existen retos importantes relacionados con las necesidades, los intereses, los deseos y las demandas de las mujeres. Un impulso fundamental lo constituye la creación de la Secretaría General de Políticas de Igualdad como principal puesto de rango político, especializado en la materia, además, por primera vez en la historia de nuestro país, tenemos un gobierno paritario.

El acceso a servicios como salud y educación ha mejorado considerablemente y se puede considerar paritario, no así, sin embargo, los resultados. La mejora del nivel educativo de las mujeres no se refleja de forma suficiente en su participación laboral y sus condiciones laborales; tampoco, en el acceso a puestos de responsabilidad en el ámbito político y económico o científico y tecnológico, muy alejados de la necesaria paridad. Las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de verse atrapadas en situaciones de exclusión social (pobreza, discapacidad, ruptura familiar, inmigración o prejuicios étnicos, entre otras), que afectan al pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía.

Queda un largo camino por recorrer hasta alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La sociedad española está todavía impregnada de estereotipos y roles de género que colocan a las mujeres en una posición de desventaja con respecto a los hombres, y dificultan el disfrute completo de sus derechos como ciudadanas. Esta discriminación es inaceptable y se continuará reproduciendo, a menos que la sociedad en su conjunto se proponga erradicarla, no sólo por razones de justicia democrática, sino también para evitar el despilfarro que supone, en una sociedad que aspira a ser avanzada y moderna, el prescindir de la capacidad, la inteligencia y la contribución de la mitad de su ciudadanía.

La brecha existente entre la igualdad legal y la igualdad real hace necesario que los poderes públicos pongan en marcha políticas públicas orientadas a superar la discriminación y garantizar la igualdad. La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante LOIEMH) establece el fundamento jurídico para avanzar hacia la efectiva igualdad en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política. Su aplicación requiere de un Plan Estratégico que concrete los objetivos, ámbitos y medidas de actuación en los que los poderes públicos han de centrar sus acciones (Art. 17 de la LOIEMH). La coordinación entre los distintos niveles de las Administraciones Públicas (general, autonómica y local) y los distintos estamentos sociales hace necesario, asimismo, la elaboración de dicho Plan Estratégico.

Por último, hay que destacar, que las actuaciones incluidas en el Plan, no agotan las posibles acciones que los Ministerios competentes, pudieran emprender en el futuro. La adscripción de competencias recogida en el documento anexo al Plan, Agentes Responsables, cumple un papel orientador.

PRINCIPIOS INSPIRADORES

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades persigue o se inspira en dos principios básicos: no discriminación e igualdad. La actuación de los poderes públicos debe plantearse desde esta doble perspectiva:

- **No Discriminación:** Aunque la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad ha perseguido tradicionalmente principios de justicia social, las situaciones de discriminación por razón de sexo son una realidad cotidiana. En consecuencia, es necesario realizar acciones reparadoras que mejoren la posición social de las mujeres.
- **Igualdad:** La igualdad debe ser considerada como un valor en sí mismo. Las mujeres constituyen, al menos, el 50% de la población. No se trata, por tanto, de un colectivo. Ninguna sociedad puede permitirse el lujo de prescindir de la mitad de su potencial intelectual y humano. Desde esta perspectiva, lo importante no es sólo reparar situaciones de discriminación, sino recuperar el valor de la incorporación de las mujeres en paridad para el crecimiento económico y la modernización social.

PRINCIPIOS RECTORES

El Plan Estratégico desarrolla, asimismo, cuatro principios rectores: Ciudadanía, Empoderamiento, Transversalidad e Innovación, que están, además, relacionados entre sí.

1. La redefinición del modelo de ciudadanía en concordancia con la igualdad de género, que entiende la igualdad más allá de la equiparación de lo femenino con lo masculino y considera lo femenino como riqueza; que afirma la libertad femenina y atiende a la singularidad y pluralidad de las mujeres, de modo que no se las contemple como “lo colectivo femenino”. Ya son bien visibles, en todas partes, las mujeres como seres completos que no quieren ser ni más ni menos que los hombres, sino simplemente

mujeres, es decir, diferentes. De ahí que lo masculino deba, ya, dejar de ser considerado como referencia universal y medida de la experiencia humana.

El concepto de ciudadanía no se limita, por tanto, a la participación en el poder político, sino que se extiende al disfrute de los derechos civiles y sociales. La violencia de género, la discriminación salarial o la escasa representación en el poder político o económico demuestran que las mujeres están, en muchos casos, limitadas en el disfrute de estos derechos.

Esto significa que el mero reconocimiento de los derechos no es suficiente. Es necesario un claro compromiso para erradicar la discriminación indirecta. Lo anterior implica, a su vez, trabajar por la representación y elegibilidad de las mujeres, para que puedan optar a ser elegidas en todas las estructuras y a todos los niveles, en igualdad de condiciones.

2. El empoderamiento de las mujeres, en el sentido de valorar y fortalecer sus formas de hacer, de ejercer el poder y de relacionarse. El concepto de empoderamiento posee una doble vertiente. Por una parte, se refiere a la capacidad de las mujeres para acceder a aquellos puestos donde se toman decisiones. Por otra, a la revalorización de la aportación de las mujeres.

Este concepto, al igual que el de ciudadanía, se vincula directamente con el de autonomía, es decir, con la capacidad de las mujeres para adoptar sus propias decisiones. La autonomía va más allá de la mera independencia (entendida como sentimiento subjetivo), ya que precisa de un pacto: no basta con que sea asumido por las propias mujeres, sino que tiene que ser reconocido por la sociedad en su conjunto. La estrategia de empoderamiento de las mujeres abarca actuaciones en las áreas de educación, empleo, participación económica y política, y fortalecimiento personal y asociacionismo, de manera simultánea e interrelacionada.

Requiere, asimismo, desarrollar el concepto de corresponsabilidad más allá de la conciliación. Si la conciliación se entiende como la posibilidad de que las mujeres compatibilicen la esfera privada y la pública (laboral, política y social), el concepto de corresponsabilidad se refiere a la necesidad de que hombres y mujeres, titulares de los mismos derechos, se erijan, al tiempo, en responsables de similares deberes y obligaciones en los escenarios público y privado, en el mercado laboral, en las responsabilidades familiares y en la toma de decisiones.

3. La transversalidad de la perspectiva de género, como herramienta que busca modificar las formas actuales de la política, de modo que se tomen como referencia las experiencias, las aportaciones de las mujeres, su modo de estar en el mundo y su conocimiento.

La transversalidad, término acuñado en la Conferencia Mundial de la Mujer de Pekín de 1995, alude a la necesidad de que los poderes públicos se impliquen de forma integral para incorporar la dimensión de género en todas sus actuaciones. Esta implicación tiene dos sentidos:

- Por una parte, modificar su funcionamiento cotidiano, ya que la adopción de toda decisión, sea normativa o ejecutiva, necesitará de un estudio previo sobre

su impacto diferencial en mujeres y hombres, por si fuera contraria a la igualdad de oportunidades.

- Por otra, requiere modificaciones estructurales, al obligar a los poderes públicos a actuar coordinadamente entre sí y con los sujetos privados. Al situar el objetivo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el centro de todas las discusiones, actuaciones y presupuestos políticos, no sólo hay que integrar los temas de género en las agendas existentes, sino reestructurar los sistemas de toma de decisiones para que acepten la perspectiva de las diferencias de género. Es preciso definir nuevos procedimientos políticos y técnicos en las instituciones.

El principio de transversalidad no es, por tanto, exclusivo de los organismos de igualdad, sino que reparte esta competencia entre todos los agentes. No obstante, la transversalidad de género debe estar coordinada por organismos de igualdad, como el Instituto de la Mujer, cuyo papel es esencial para hacer efectiva la transversalidad.

4. La innovación científica y tecnológica, como una de las principales fuerzas de cambio social. Aunque su dominio confiere un enorme poder, ya que quien controla la tecnología controla el futuro, las mujeres han estado excluidas de dichos ámbitos por medio de barreras formales e informales.

Para superar el dominio masculino del sistema ciencia-tecnología, del diseño y funciones de sus productos (teorías, interpretaciones, datos estadísticos, objetos o relaciones), es esencial el acceso de las mujeres al núcleo duro de la práctica científica, tecnológica y de usuaria, para que la remodelen, introduciendo la perspectiva y las necesidades de las mujeres. No es posible renunciar a herramientas tan poderosas. Por el contrario, hay que conocerlas, dominarlas y enriquecerlas con las aportaciones de las mujeres.

Por ello es esencial alcanzar la paridad de género a cualquier nivel de la actividad científica y tecnológica, desde la educación y la investigación, a las academias y los comités de becas, en las empresas fabricantes, en el diseño de los productos, la elaboración de software y juegos o la creación de contenidos en Internet.

El ciberespacio, que ofrece un ámbito de libertad no imaginado hasta ahora, está también dominado, numérica y culturalmente, por los hombres. Aunque todavía encuentran más barreras de acceso a la Sociedad de la Información que los hombres, el uso de Internet se está convirtiendo en fuente de fortaleza para las mujeres y en herramienta para la defensa de sus derechos.

EJES DE ACTUACIÓN

Los cuatro principios inspiradores van a ordenar y articular el contenido del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades a lo largo de los doce Ejes ¹ que componen el contenido del Plan. Estos doce Ejes son:

- 1. Participación Política y Social**
- 2. Participación Económica**
- 3. Corresponsabilidad**
- 4. Educación**
- 5. Innovación**
- 6. Conocimiento**
- 7. Salud**
- 8. Imagen**
- 9. Atención a la Diversidad e Inclusión Social**
- 10. Violencia**
- 11. Política exterior y de cooperación para el desarrollo**
- 12. Tutela del derecho a la igualdad**

Para cada uno de estos Ejes, se establece un marco teórico explicativo, un diagnóstico sobre la situación actual en España, los objetivos estratégicos y las propuestas de actuación.

¹ Dadas las peculiaridades del medio rural consideradas específicamente en la LOIEMH, así como en las previsiones del Anteproyecto de Ley de Desarrollo sostenible del medio rural y en el futuro Programa de Desarrollo rural sostenible, el presente Plan se complementa con el Plan para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en el medio rural.

PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD



EJE 1: PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y SOCIAL

EJE 1: PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y SOCIAL

1. INTRODUCCIÓN

El término, y la idea misma de la democracia paritaria, es muy reciente y supone un punto de inflexión fundamental en la argumentación a favor de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisión política y, por lo tanto, en las instancias donde se toman estas decisiones: Parlamentos y Gobiernos.

Hasta finales de los años 80, la escasa participación de las mujeres se veía como una carencia de igualdad, una discriminación de la mujer. A partir de la elaboración del concepto, el énfasis se pone en las carencias de una democracia que se desarrolla sin la participación activa del 50% de la ciudadanía. Es verdad que las mujeres tienen un problema, porque están excluidas de las decisiones que les afectan, pero también la democracia tiene un problema, ya que la exclusión persistente de las mujeres del terreno político constituye un fracaso conceptual y práctico de la democracia representativa. Este cambio de óptica es fundamental.

Es en el año 1992, en la Declaración Final de la Cumbre Europea, celebrada en Atenas en noviembre, bajo los auspicios de la Comisión Europea, donde se contiene de forma clara y precisa la justificación de lo que llamamos “la democracia paritaria”.

La democracia paritaria implicaría una representación equilibrada de hombres y mujeres del 60/40 o, lo que es lo mismo, que ninguno de los dos sexos supere en representación el 60%.

Naciones Unidas, en la Conferencia Mundial sobre la mujer de Pekín, en septiembre de 1995, se unió de manera inequívoca a las fuerzas que propugnaban una igual participación de las mujeres en todos los ámbitos de decisión.

La Plataforma de Acción que se aprobó en Pekín, tras la Conferencia, fija, como un objetivo estratégico obligatorio para los Gobiernos firmantes de la Declaración, “el adoptar medidas para garantizar a la mujer (incluso, cuando proceda, en los sistemas electorales) igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones”.

A su vez, la Plataforma establece, como directriz, que los Gobiernos y las demás instituciones públicas y privadas de los países firmantes han de adoptar “medidas positivas para conseguir que exista un número decisivo de mujeres dirigentes ejecutivas y administradoras en puestos estratégicos de adopción de decisiones”.

La iniciativa política como motor de cambio es, indudablemente, un factor decisivo. En ese sentido, hay que mencionar el papel que el artículo 77 de la LOIEMH confiere a las Unidades de Igualdad, así como los diversas estructuras especialidades que, como los Observatorios y Unidades creadas en los Ministerios de Defensa (Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas), Trabajo y Asuntos Sociales (Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres; Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, Observatorio de la Imagen de las Mujeres), Sanidad y Consumo (Observatorio de Salud de la Mujer), Asuntos Exteriores y Cooperación (Embajadora para la Misión Especial de Fomento de Políticas de Igualdad de Género), Educación y Ciencia (Unidad de Mujeres y Ciencia), Interior (Observatorio de la Mujer de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad) o Justicia (Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género), vienen desempeñando en ámbitos concretos.

2. DIAGNÓSTICO

El incremento de la participación de las mujeres se ha producido, fundamentalmente, en la representación parlamentaria y, mucho menos, en otros ámbitos. El avance en la participación política de las mujeres, como en otros países, se debe a la implementación de cuotas.

En las elecciones al Congreso de los Diputados de 1979, la presencia femenina no fue superior a un 6%, cifra similar a las convocatorias electorales posteriores del 82 y 86, en las que la presencia femenina fueron del 4,57% y 6,29%, respectivamente. Estos porcentajes han ido incrementándose, hasta que, en la actualidad, un 36% de los escaños están ocupados por mujeres. En el caso del Senado, mientras que en la legislatura de 1982 un 4,35% de los escaños era ocupados por mujeres, en 2004 este porcentaje ha alcanzado un 25,10%.

La representación de las mujeres en cargos ejecutivos de los principales partidos políticos no alcanza el 30%. En 2004, únicamente el Partido Socialista Obrero Español e Izquierda Unida superaban este porcentaje (34,62% y 33,75%, respectivamente); por su parte, la presencia de las mujeres en las ejecutivas del Partido Popular, el Partido Nacionalista Vasco, Convergencia i Unió y Coalición Canaria, oscilaba entre el 15% y el 27%.

Las elecciones generales de marzo del 2004 han dado paso al primer Gobierno paritario en la historia del Estado Español. En la LOIEMH, impulsada por el Gobierno, se modificaba la Ley de Régimen Electoral para garantizar una composición paritaria en las listas electorales. Fruto de ello, se ha producido un importante aumento del número de concejalas y alcaldesas elegidas tras las últimas elecciones autonómicas y municipales del 27 de mayo de 2007. Asimismo, los artículos 52, 53, 54 y 75 establecen actuaciones para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos de la Administración General del Estado y en Consejos de Administración de las sociedades mercantiles.

Tabla 1.- Presencia de mujeres en puestos de toma de decisión

		Mujeres
Parlamento Español	Congreso de Diputados	36%
	Senado	25,1%
Ranking Parlamentario Europeo	1. Suecia	Media de UE 23%
	2. Dinamarca	
	3. Holanda	
	4. Finlandia	
	5. España	
Administración General	Ministras	50%
	Subsecretarias	62,5%
	Otros cargos con rango de Subsecretaría	19,0%
	Secretarías de Estado	22,6%
	Directoras Generales	18,9%
	Delegadas del Gobierno	10,5%
Autonomías	Embajadoras	12%
	Gobiernos	35,4%
	Parlamentos	41,11%
Ayuntamientos	Concejales	37%
	Alcaldesas	14,4%
Órganos Constitucionales y Reguladores	Consejo General del Poder Judicial	10,5%
	Magistradas del Tribunal Supremo	5%
	Tribunal Constitucional	16,7%
	Tribunal de Cuentas	7,1%
	Consejo Económico y Social	15,25%
Universidades	Rectoras	5,8%
Empresas IBEX	Presidencias	2,9%
	Consejeras	3,7%

Se deduce de estas cifras que los avances se han producido especialmente, en los poderes ejecutivo y legislativo y que hay un importante déficit democrático en los poderes económico y judicial, así como en los órganos constitucionales y reguladores.

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Objetivo 1: Aumentar la participación de las mujeres en los puestos de representación y decisión política para alcanzar una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Objetivo 2: Incrementar la participación de las mujeres en los puestos de representación y dirección de la Administración del Estado.

Objetivo 3: Incrementar la participación de las mujeres en los puestos de dirección y responsabilidad en el poder judicial.

Objetivo 4: Incrementar la participación de las mujeres en la dirección de las empresas.

Objetivo 5: Incrementar la participación de las mujeres en los puestos de dirección y responsabilidad en los medios de comunicación.

Objetivo 6: Remover los obstáculos que impiden la participación de las mujeres.

Objetivo 7: Implementación de las Unidades de Igualdad en los Ministerios.

Objetivo 8: Promoción de la labor desarrollada por los Observatorios de Igualdad.

4. ACTUACIONES

Objetivo 1: Aumentar la participación en los puestos de representación y decisión política para alcanzar una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Actuaciones:

- 1.1 Aplicación y seguimiento de la Disposición Adicional Segunda de la LOIEMH y del artículo 44 bis de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General.
- 1.2 Fomento de la investigación sobre la participación pública de las mujeres, las barreras que impiden esa participación y las estrategias para superarlas.
- 1.3 Programas de Formación sobre Liderazgo y Participación Política. Líneas de financiación a organizaciones de mujeres, organizaciones sindicales y partidos políticos para que desarrollen estos programas.
- 1.4 Fomentar la consolidación de liderazgos estables de mujeres, tanto en las listas electorales, como en los puestos de responsabilidad política.
- 1.5 Reforzar la presencia y participación de las mujeres españolas en los Organismos Internacionales y, en particular, en aquellos que se vinculan a la Unión Europea y al sistema de Naciones Unidas.
- 1.6 Desarrollo de actuaciones para detectar y denunciar incumplimientos.

Objetivo 2: Incrementar la participación en los puestos de representación y dirección de la Administración del Estado.

Actuaciones:

- 2.1 Implementación y seguimiento de los artículos 52, 53 y 54 del LOIEMH. En los órganos colegiados de 5 o más miembros, se atenderá al criterio de participación equilibrada (al menos, un 40% de uno u otro sexo), mientras que en los nombramientos unipersonales u órganos colegiados con un número inferior a 5 miembros se atenderá a este mismo criterio, considerado en su conjunto, si bien, en estos últimos, se exigirá, en cualquier caso, una presencia mixta.
- 2.2 Incrementar la presencia de mujeres en los niveles gubernamentales intermedios en los que existe una mayor infrarrepresentación y en aquellas áreas en las que hay menos mujeres (Delegaciones de Gobierno, titulares de Embajadas, etc.).
- 2.3 Coordinación entre los Ministerios, a través de la Comisión Interministerial de la Igualdad, para supervisar y realizar un seguimiento de la política de nombramientos, en relación con el objetivo de la representación equilibrada de ambos sexos.

- 2.4 Incluir en los Planes de Igualdad de la Administración General del Estado, previstos en el Artículo 64 de la LOIHM, un programa específico para la formación y promoción de mujeres en puestos de dirección.
- 2.5 Desarrollo de una base de datos sobre recursos humanos que proporcione información sobre mujeres cualificadas, con nombres, antecedentes curriculares y perspectivas profesionales para facilitar la selección de personal directivo y contrarrestar el problema de la falta de conocimiento sobre mujeres cualificadas.
- 2.6 Desarrollar actuaciones específicas para el nombramiento de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas en cuyo capital participe el Estado.

Objetivo 3: Incrementar la participación de las mujeres en los puestos de dirección y responsabilidad en el poder judicial

Actuaciones:

- 3.1 Implementación y desarrollo reglamentario de las Comisiones de Igualdad previstas en las Disposiciones Adicionales Tercera y Cuarta de la LOIEMH, por las que se modifica la Ley Orgánica del Poder Judicial y el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal.

Objetivo 4: Incrementar la participación de las mujeres en la dirección de las empresas.

Actuaciones:

- 4.1 Aplicación y seguimiento del artículo 75 de la LOIEMH.
- 4.2 Examen por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), dentro de su informe anual sobre gobierno corporativo, del desarrollo e implementación de la recomendación nº 15 del Código de Gobierno Corporativo, en lo que se refiere a que los procedimientos de selección para puestos en el Consejo de sociedades cotizadas no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de Consejeras; y que las compañías busquen, deliberadamente, e incluyan, entre las potenciales personas candidatas, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado.
- 4.3 Difundir la cultura empresarial que incorpora la diversidad, en general, y la diversidad de género, en particular, como estrategia para fomentar la eficiencia y la racionalidad empresarial, a través de foros de debate y realización de estudios específicos.
- 4.4 Promover, en las empresas de más de 250 personas trabajadoras, programas de promoción y formación de mujeres para la dirección.
- 4.5 Desarrollar foros, tanto con las Escuelas de Negocios y Formación de Directivos, como con las empresas de “*Head Hunting*”, sobre las mujeres en la dirección de las empresas.

- 4.6 Favorecer la creación de redes de mujeres en puestos de dirección y responsabilidad económicos, para incentivar el ejercicio del madrinazgo (*mentoring*), la relación con otras redes de mujeres y el intercambio de experiencias y buenas prácticas. Se prestará especial atención al desarrollo de estas redes en Escuelas de Negocios, cantera de liderazgo en el ámbito económico.
- 4.7 Apoyar la participación de los hombres en los análisis y debates y favorecer las conexiones con redes masculinas “cómplices”.
- 4.8 Identificación y potenciación de mujeres candidatas, desarrollando una base de datos con especialización por sectores económicos, antecedentes curriculares y perspectivas de desarrollo profesional.
- 4.9 Apoyar los programas de formación sobre la importancia de la participación de las mujeres en la dirección de las empresas, a través de líneas de financiación con organizaciones sindicales y empresariales.
- 4.10 Diseño de programas de formación, acompañamiento y desarrollo profesional de mujeres directivas.

Objetivo 5: Incrementar la participación de las mujeres en los puestos de dirección y responsabilidad en los medios de comunicación.

Actuaciones:

- 5.1 Aplicación y seguimiento del Art. 37.2 y del Art. 38.2 de la LOIEMH.
- 5.2 Elaboración de Planes Específicos de Igualdad en la Corporación RTVE y en la Agencia EFE, que incluyan la formación y la promoción de mujeres a puestos directivos.
- 5.3 Promover una representación equilibrada entre hombres y mujeres en los puestos de dirección de los medios de comunicación y proponer la inclusión de este objetivo en el marco de los acuerdos de autorregulación que se elaboren por los medios de comunicación para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.

Objetivo 6: Remover los obstáculos que impiden la participación de las mujeres.

Actuaciones:

- 6.1 Promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la familia y en el cuidado de las demás personas (véase Eje 3).
- 6.2 Desarrollo de servicios de apoyo para el cuidado de personas dependientes.

- Desarrollo de la Ley de Promoción de la Autonomía. Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia (en adelante Ley de Dependencia) (véase Eje 3).
- Desarrollo de la red de Escuelas Infantiles de 0 – 3 años (véase Eje 4).

6.3 Promover, en el sistema educativo, el liderazgo y la capacidad de niños y niñas para la toma de decisiones y eliminar los estereotipos que excluyen a las mujeres de los puestos de responsabilidad y toma de decisiones (véase Eje 4).

6.4 Disminuir, a través de la orientación escolar, la segmentación horizontal en la elección de carreras universitarias según el sexo (véase Eje 4).

Objetivo 7: Implementación de las Unidades de Igualdad en los Ministerios.

Actuaciones:

7.1 Proporcionar a las Unidades de Igualdad las dotaciones adecuadas para el correcto desarrollo de sus funciones.

7.2 Reforzar las Unidades de Igualdad de los Ministerios, y especialmente en aquellos casos en que, además de las funciones generales establecidas para todas en el artículo 77, deban colaborar en el desempeño de otras específicas derivadas del propio articulado de la LOIEMH.

- Unidad de Igualdad del Ministerio de Administraciones Públicas. Será responsable del apoyo y seguimiento de las actuaciones que, en el ámbito de las competencias de este Departamento, se enmarquen en lo establecido en los artículos 55, 60, 61, 63 y 64 de la LOIEMH.
- Unidad de Igualdad del Ministerio de Educación y Ciencia, que incluirá entre sus funciones, además, el apoyo y seguimiento del cumplimiento de los Artículos 23, 24, 25 y 29 de la LOIEMH.
- Unidad de Igualdad del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación, que incluirá entre sus funciones, además, el apoyo y seguimiento del cumplimiento del Art. 32 de la LOIEMH.
- Unidad de Igualdad del Ministerio de Sanidad y Consumo, que incluirá entre sus funciones, además, el apoyo y seguimiento del cumplimiento del Art. 27.
- Unidad de Igualdad del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, que incluirá entre sus funciones, el apoyo y seguimiento del cumplimiento del Art. 30.
- Unidad de Igualdad del Ministerio de la Vivienda, que incluirá entre sus funciones el apoyo y seguimiento del cumplimiento del Art. 31.

- Unidad de Igualdad del Ministerio de Defensa, que incluirá entre sus funciones el apoyo y seguimiento del cumplimiento de los Arts. 65 y 66
- Unidad de Igualdad del Ministerio de Interior, que incluirá entre sus funciones el apoyo y seguimiento del cumplimiento de los Arts. 67 y 68.
- Unidad de igualdad del Ministerio de Cultura que incluirá entre sus funciones el apoyo y seguimiento del cumplimiento del Art. 26.
- Unidad de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que incluirá entre sus funciones el apoyo y seguimiento del cumplimiento de los Arts. 42, 43, 45, 46, 47, 48, 49 Y 50.

7.3 Creación de un foro/portal interactivo en el que las Unidades de Igualdad puedan compartir documentación, legislación, experiencias, recursos, etc., constituyéndose en un ámbito de contacto ágil.

Objetivo 8: Promoción de la labor desarrollada por los Observatorios de Igualdad.

Actuaciones:

8.1 Consolidar, potenciar y difundir el trabajo desarrollado por los Observatorios de Igualdad y, en particular, de los que se detallan a continuación

- Observatorio para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ⁽²⁾
- Observatorio contra la violencia doméstica y de género ⁽³⁾
- Observatorio estatal de violencia contra la mujer ⁽⁴⁾
- Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas españolas ⁽⁵⁾
- Observatorio de Salud de la Mujer ⁽⁶⁾

- Observatorio de la Imagen de las Mujeres ⁽⁷⁾
- Observatorio de la Mujer de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado ⁸

8.2 El Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres estudiará la evolución de las situaciones de discriminación, según la definición

² Creado por R.D. 1686/2000, de 6 de octubre.

³ Creado, el 26 de septiembre de 2002, por Convenio suscrito entre el Consejo General del Poder Judicial y los Ministerios de Justicia y de Trabajo y Asuntos Sociales.

⁴ Establece sus funciones, régimen de funcionamiento y composición a través del Real Decreto 253/2006, de 3 de marzo.

⁵ Creado por acuerdo del Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005

⁶ Creado, en 2004, por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

⁷ Creado, en 1994, por el Instituto de la Mujer.

⁸ Creado por Resolución de 25 de abril de 2007 de la Dirección General de la Policía y Guardia Civil

recogida en el artículo 6 de la LOIEMH, especialmente en el ámbito laboral, así como del ejercicio del derecho de tutela.

EJE 2: PARTICIPACIÓN ECONÓMICA

EJE 2: PARTICIPACIÓN ECONÓMICA

1. INTRODUCCIÓN

La participación económica de las mujeres es esencial, no sólo por razones de equidad e igualdad, sino por cuestiones estratégicas. Los países que no utilizan el talento de la mitad de su población realizan una asignación de recursos poco eficiente, crecen menos y ponen en riesgo su competitividad. Reforzar la educación, el empleo y la participación en la propiedad y el poder económico de las mujeres influye en su capacidad de controlar el entorno y contribuye al desarrollo económico.

En España, la participación económica de las mujeres ha mejorado sustancialmente en las últimas décadas, pero estamos muy lejos de los países más avanzados. En el Índice de Brecha de Género⁹, España se sitúa en el puesto 27, por detrás de Portugal y la mayoría de los países del Este de Europa. En Participación económica (empleo e igualdad salarial), nos situamos en el puesto 45. En Oportunidades económicas (calidad del empleo), estamos en el 34.

El retraso relativo de nuestro país en participación laboral femenina es típico de un país *familiarista* tradicional del Sur de Europa, donde las tareas domésticas y de cuidados se atribuyen en exclusiva a las mujeres, frente a los modelos imperantes en el Norte, que protegen de forma prioritaria los derechos de los individuos (mujeres, hombres, niñas y niños).

La creación de guetos de empleo y profesiones *feminizadas* (enfermería, profesorado de primaria, trabajo administrativo y tareas de cuidados) contribuye al deterioro de los salarios y las condiciones de esas profesiones y ofrece a las mujeres pocas oportunidades de promoción.

La desigualdad en la participación femenina tiene que ver, asimismo, con otros problemas de eficiencia de nuestra economía. No por casualidad somos uno de los países europeos con jornadas laborales más largas y productividad más baja.

Es preciso lograr que la competitividad económica sea sostenible socialmente, de manera que el incremento de la productividad y la mejora de las expectativas y el empleo sean compatibles con la vida privada de las personas y con el mantenimiento, en definitiva, del modelo social y el modo de vida europeos. Cuando del crecimiento sólo se beneficia una parte de la población, los riesgos de la sostenibilidad del sistema son evidentes.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es, además, uno de los principios rectores de las políticas europeas y del derecho comunitario y es parte de la Agenda Renovada de Lisboa y de la Estratégica Europea para el Empleo.

⁹ El Informe del World Economic Forum sobre el Índice de Brecha de Género es claro a este respecto. Augusto López Claros y Saadia Zahidi (2005): *Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap*, World Economic Forum, www.weforum.org.

En el ámbito de la participación económica, la Unión Europea ha reforzado su estrategia a través de iniciativas como el Plan de Trabajo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (COM (2006) 92 final), el Pacto Europeo por la igualdad de Género (Conclusiones de la Presidencia 7775/1/06/REV1), la Directiva 2006/54/CE sobre igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo o la creación del Instituto Europeo de Igualdad de Género (Reglamento (CE) nº 1992/2006).

Dentro de la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo es esencial el apoyo de la igualdad en el lugar de trabajo y la reducción de la brecha salarial de género se incluye dentro de dos de las Directrices Integradas.

2. DIAGNÓSTICO

2.1. Aumenta el empleo femenino

El empleo femenino aumenta más que el masculino, tanto en España como en la UE¹⁰. Las mujeres han sido las principales beneficiarias de la creación de empleo desde el lanzamiento de la Estrategia Europea de Empleo. Más de dos tercios de los empleos creados han sido ocupados por mujeres. En España, las mujeres afiliadas a la Seguridad Social son casi 8 millones y representan el 41,3% del total de personas ocupadas, lo que supone un hito histórico en nuestro país.

El empleo femenino crece, en buena medida, porque las mujeres constituyen un grupo de población activa cada vez más cualificado (han mejorado sus credenciales educativas más que los hombres) y flexible (representan la mayoría del empleo a tiempo parcial y una proporción creciente del empleo autónomo), que se adapta mejor a los nuevos requerimientos del sistema económico, basados en la innovación tecnológica y las cualidades intelectuales y humanas (capital humano).

El empresariado aprovecha esta reserva de mano de obra cualificada por un salario más bajo, en condiciones de empleo más inestables que los hombres y con menos posibilidades de promocionarse a puestos de responsabilidad.

A pesar de lo anterior, la brecha de tasa de empleo entre hombres y mujeres en España alcanzaba 21 puntos en 2006 (EPA, 4º trimestre), aunque se ha reducido desde los 30 puntos en 1998.

2.2. Persisten el desempleo y la brecha salarial

La brecha de desempleo por sexo también es muy marcada en España (5 puntos en el 4º trimestre de 2006), aunque se ha reducido desde 1998 en más de 10 puntos.

La brecha salarial es, asimismo, considerable y, con datos de la Encuesta de Estructura Salarial, el salario bruto anual medio femenino es un 28,9% más bajo que el masculino. Las diferencias salariales de género persisten incluso en las actividades y ocupaciones feminizadas.

¹⁰ *Equality between women and men in the European Union 2005*, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades.

La persistencia de la brecha salarial se debe, en algún caso, a factores relacionados con la diferente posición que hombres y mujeres ocupan en el mercado de trabajo, atendiendo a factores tales como el tipo de ocupación, el sector de actividad, el tipo de contrato o el tipo de jornada, pero, fundamentalmente, a elementos que tienen que ver, directamente, con eso que llamamos “discriminación salarial”..

2.3. Discriminación horizontal y vertical

La discriminación horizontal mejora, porque las mujeres van accediendo a más sectores y actividades. La discriminación vertical, sin embargo, empeora porque las distintas categorías ocupacionales tienden a intensificar su carácter masculino (puestos directivos y trabajos cualificados del sector primario, la industria y la construcción) o femenino (profesionales, puestos técnicos, puestos cualificados de los servicios y puestos no cualificados).

2.4. Barreras de acceso al poder económico

El empleo por cuenta propia se ha convertido en una de las principales opciones para las mujeres. En 2006, eran más de 1.104.200 mujeres (EPA 4º Trimestre) y representan el 30% del empresariado con y sin personas asalariadas. Encuentran, sin embargo, muchas más dificultades que los hombres, ya que:

- Sus empresas son más pequeñas y facturan menos, se concentran en determinados sectores y se orientan a los mercados locales.
- Tienen más dificultades para la obtención de financiación.
- Su presencia es escasa en las organizaciones empresariales, que raramente reconocen o integran a las asociaciones específicas de mujeres empresarias.

Las dificultades que encuentran las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad completan el cuadro de la discriminación:

- Sólo representan un tercio de quienes dirigen las empresas y las Administraciones Públicas y, en dos tercios de los casos, las empresas dirigidas por mujeres no tienen personal asalariado.
- En las empresas del IBEX-35, el panorama es descorazonador. En 2005, no existía ninguna Presidenta ni Secretaria del Consejo de Administración. Los porcentajes de Vicepresidentas y Consejeras eran del 2,5% y del 2,3%, respectivamente¹¹.

Lo anterior no se debe a falta de formación o a preferencias personales. Las mujeres son mayoría en las aulas universitarias, desde hace más de 10 años, en las áreas de economía y ciencias sociales y obtienen las mejores puntuaciones en las oposiciones a las Administraciones Públicas. Se debe a que persisten barreras invisibles que frenan el acceso de mujeres con talento, capacidad y motivación a los puestos de toma de

¹¹ En un trabajo sobre una muestra de 1.878 grandes empresas se señala que sólo 620 (el 33%) cuentan con la presencia de, al menos, una mujer en su Consejo de Administración. De ese 33%, en no más del 10% de los casos, son Presidentas y en el 20% Secretarias. Castaño, C., Laffarga, J. et al. (2005): *Empresarias y empresarios*, Informe de Investigación, Instituto de la Mujer, MTAS.

decisiones. Son barreras culturales, relacionadas con el predominio de valores masculinos en el mundo de la gran empresa y con la escasez de modelos de referencia femeninos.

2.5. Esfuerzos a favor del empoderamiento femenino

La CNMV ha elaborado el Código de Recomendaciones de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, que incluye propuestas sobre diversidad de género. Al igual que en Noruega, en España se recomienda la diversidad de género para los Consejos, no sólo por consideraciones ético-políticas, sino por objetivos de eficiencia: no tiene sentido desaprovechar el potencial y el talento de, al menos, el 50% de la población.

Es de esperar que las empresas cotizadas asuman estas recomendaciones y que su efecto ejemplar a favor de la diversidad de género en los Consejos se extienda también a las empresas no cotizadas. Así lo recoge la LOIEMH.

2.6. El modelo de igualdad vigente no es suficiente

La igualdad no se alcanza sólo con la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Ese modelo no es generalizable, porque requiere que *alguien* atienda las necesidades de las personas que conviven en el hogar. Es necesario un *nuevo contrato social* que comprometa a toda la ciudadanía y sectores de la sociedad para atender al bienestar, al derecho y deber de cuidar y estar bien cuidado.

Para ello, hay que superar el modelo de desigualdad anterior, basado en la separación drástica de mujeres y hombres en relación con el trabajo (hombre que gana el salario y mujer cuidadora). Este modelo genera una enorme dependencia femenina, puesto que el trabajo doméstico y de cuidados carece de reconocimiento, remuneración económica o derechos sociales y laborales. Para ello, hay que considerar no sólo el empleo, sino las condiciones de vida de las personas, utilizando un enfoque que integre los espacios y actividades públicos y privados.

Es necesario, por tanto, ir más allá del tradicional modelo de *igualdad en masculino* (la igualdad en la participación en el mercado laboral) para proponer un modelo alternativo de *igualdad en femenino* que parte de la premisa de que la prioridad está en los estándares de vida de las personas de todas las edades. Esto significa que la estructura social y económica se debe adecuar progresivamente a las necesidades humanas, de manera que hombres y mujeres puedan asumir en condiciones equitativas el trabajo doméstico y de cuidados. Lo anterior implica entender la flexibilidad en el sentido positivo, es decir, que las personas tengan capacidad de decisión, de manera que la organización del trabajo y los horarios se adapten a las necesidades sociales y no sólo de las empresas.

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Objetivo 1: Fomentar la empleabilidad, la calidad en el empleo y la igualdad salarial de las mujeres.
- Objetivo 2: Velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y fomentar las acciones de responsabilidad social en las empresas.
- Objetivo 3: Promover el emprendimiento y empoderamiento económico femenino.
- Objetivo 4: Analizar y medir la participación económica de mujeres y hombres: hacia la igualdad en femenino.

4. ACTUACIONES

Objetivo 1: Fomentar la empleabilidad, la calidad en el empleo y la igualdad salarial de las mujeres.

Actuaciones:

- 1.1. Promover un uso equilibrado de la contratación a tiempo parcial por parte de mujeres y hombres
- 1.2. Revisar el sistema impositivo para eliminar cualquier medida que actúe como barrera contra el empleo femenino.
- 1.3. Potenciar medidas para incrementar el empleo femenino en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología, mediante programas específicos de educación y formación para el empleo orientados a la adquisición de habilidades TIC.
- 1.4. Propiciar que el empleo se distribuya de forma más igualitaria, diseñando medidas en empleo y formación profesional para el empleo con el fin de incorporar a las mujeres a los ocupaciones y sectores masculinizados y a los hombres a las ocupaciones y sectores feminizados.
- 1.5. Adoptar medidas contra la precariedad en los sectores, actividades y ocupaciones feminizadas, para evitar su deterioro
- 1.6. Profundizar en el desarrollo de investigaciones y estudios sobre la estructura salarial y los trabajos de igual valor.
- 1.7. Crear comités conjuntos, formados por representación sindical, empresarial y la Inspección de Trabajo, para estudiar las causas de la brecha salarial y establecer medidas y objetivos concretos de superación.
- 1.8. Establecer medidas específicas que garanticen que, en los procesos de selección y promoción profesional, se respeten los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- 1.9. Realizar acciones de formación profesional para el empleo en materia de igualdad de oportunidades, dirigidas a mujeres y hombres, con el objeto de modificar los estereotipos de género que condicionan las desigualdades de las mujeres en el ámbito laboral.
- 1.10. Impulsar programas de empleo y de formación profesional para el empleo para facilitar la vuelta al trabajo a aquellas mujeres que han abandonado el mercado de trabajo para el cuidado de menores y personas dependientes.
- 1.11. Realizar campañas de sensibilización y difusión de los mecanismos existentes para promocionar la contratación laboral de mujeres en puestos de trabajo fijos y a tiempo completo.

Objetivo 2: Velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y fomentar las acciones de responsabilidad social en las empresas.

Actuaciones:

- 2.1. Elaborar guías y otros materiales didácticos para facilitar la implantación de medidas y planes de igualdad en las empresas.
- 2.2. Incentivar y prestar apoyo, especialmente a las PYMES y MICROPYMES, para la incorporación de la igualdad de oportunidades en su organización.
- 2.3. Impulsar campañas de sensibilización e información de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dirigidas al entorno empresarial y sindical, de manera particular, en el ámbito de la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- 2.4. Realizar programas específicos de formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dirigidos a los agentes implicados en la puesta en marcha de planes de igualdad (cuerpo directivo, sindicatos, plantilla, personal de recursos humanos de las empresas, representantes en la negociación, etc.).
- 2.5. Incrementar la cultura empresarial por la igualdad como valor, implementando y estableciendo criterios para la concesión del “Distintivo empresarial en materia de igualdad”.
- 2.6. Diseñar y recopilar acciones de Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 2.7. Promover jornadas y foros de encuentro interempresariales de difusión de Buenas Prácticas en la Responsabilidad Social de las Empresas en materia de igualdad.
- 2.8. Estudiar, a través del Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, la evolución de la implementación de los planes de igualdad en las empresas, con atención a la evaluación del impacto global que dicha

implantación tenga sobre la productividad y competitividad de las empresas, así como sobre la economía española en su conjunto.

2.9. Promover foros de encuentro y debate en el que se analice y reflexione sobre la situación de las mujeres en el marco de la empresa.

2.10. Impulsar la creación de redes de empresas por la igualdad.

Objetivo 3: Promover la iniciativa emprendedora y el empoderamiento económico de las mujeres.

Actuaciones:

3.1 Promover el mantenimiento, la consolidación y el crecimiento de empresas de mujeres, mediante líneas de financiación específicas y servicios de apoyo y acompañamiento a empresarias.

3.2 Continuar mejorando el perfil profesional de las empresarias, favorecer su implantación en todos los sectores, así como la competitividad e internacionalización de sus empresas.

3.3 Fomentar la utilización avanzada de las tecnologías de la información y la comunicación por parte de las empresarias, como herramienta para reforzar la posición competitiva de sus empresas.

3.4 Apoyar el asociacionismo de las mujeres empresarias y la generación de redes, facilitando su participación social.

3.5 Fomentar la creación y el fortalecimiento de las empresas de mujeres en los sectores tecnológicos.

3.6 Visibilizar la contribución económica y social de las empresas gestionadas exclusiva o mayoritariamente por mujeres.

3.7 Potenciar la integración de las asociaciones de mujeres empresarias en las organizaciones empresariales más representativas.

3.8 Impulsar la participación de las mujeres en colegios y asociaciones profesionales, y corporaciones de derecho público que las represente.

Objetivo 4: Analizar y medir la participación económica de mujeres y hombres: hacia la igualdad en femenino.

Actuaciones:

- 4.1 Realizar estudios sobre la dimensión de género en los Presupuestos del Estado, en sus diferentes ámbitos.
- 4.2 Elaborar nuevas estadísticas sobre tiempo y trabajo que definan el trabajo en un sentido más amplio que el empleo remunerado, que incorporen el concepto de *trabajo total* y que permitan observar las interrelaciones entre trabajo remunerado y trabajo familiar y doméstico. Elaborar encuestas de trabajo que representen el funcionamiento global de la economía, integrando los distintos tipos de trabajo para hacer posible la elaboración de nuevos indicadores (por ejemplo, la tasa de actividad doméstica masculina).
- 4.3 Crear una Cuenta Satélite de las aportaciones de las mujeres al Productor Interior Bruto.
- 4.4 Elaborar estudios e investigaciones sobre nuevas formas de organización del tiempo y del trabajo desde la perspectiva del ciclo de vida, que consideren de forma diferenciada los cambios de las necesidades humanas de cuidados a lo largo de la vida de las personas (en función de la edad y el estado de salud), así como los cambios en la estructura de los hogares y los distintos tipos de empresas (tamaño, función, etc.).
- 4.5 Utilizar dichas estadísticas y estudios para proponer medidas transformadoras de la organización social del tiempo y avanzar hacia el modelo de igualdad en femenino.
- 4.6 Promover en la familia, la escuela, el ámbito político y en los medios de comunicación el cambio de valores sociales respecto a una consideración positiva del trabajo doméstico frente al de mercado o al beneficio.
- 4.7 Incorporar la variable “nacionalidad” a los estudios y encuestas sobre usos del tiempo y conciliación, de forma que las mujeres extracomunitarias formen un grupo diferenciado.

EJE 3: CORRESPONSABILIDAD

EJE 3: CORRESPONSABILIDAD

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, se han observado cambios importantes en los modelos familiares y en las formas de convivencia. Las relaciones hombre-mujer en el ámbito doméstico han evolucionado y se ha producido una paulatina flexibilización de los roles asignados a uno y otro sexo. Hombres y mujeres aprecian las ventajas de compartir las responsabilidades familiares. Sin embargo, las estructuras sociales y las mentalidades actúan como freno que impide establecer un nuevo modelo de relaciones que no implique la subordinación de las mujeres.

El problema fundamental es que las mujeres siguen soportando el peso de la mayor parte de las tareas en el hogar, en un esquema familiar que perpetúa la ancestral división de tareas en función del género.

Por ello, se hace necesario una revisión de los modelos vigentes hasta ahora. Se trata de que hombres y mujeres compartan:

- Espacios, tanto públicos como privados.
- Recursos, para compensar y completar el capital *donado* por las mujeres a su familia más cercana y a la sociedad.
- Decisiones y responsabilidades familiares, profesionales y económicas.

La clave de la estrategia de género en este ámbito es la idea de *corresponsabilidad social*. Corresponsabilidad, cuyo significado va más allá de aumentar la implicación de las personas, especialmente los hombres, para extenderse a otros agentes sociales e instancias públicas y privadas.

Para ello, es necesario desarrollar estrategias de cambio que venzan las resistencias culturales hacia el reparto equitativo del tiempo (entendido como recurso prioritario) y de las tareas que tienen que ver con el mantenimiento del hogar y los cuidados a las personas. Es imprescindible, asimismo, establecer, como principio de las políticas de igualdad, la corresponsabilidad, más allá de la conciliación. Buen ejemplo de ello es el Plan Integral para la Conciliación de la vida personal y laboral en la Administración, puesto en marcha por el Ministerio de Administraciones Públicas, por el que se ofrece un abanico de posibilidades que permiten una mejor convivencia entre el compromiso laboral y las responsabilidades familiares o privadas, como, por ejemplo, establecer una hora límite para la finalización de la jornada laboral, flexibilización de los tiempos de trabajo, ampliación del permiso de paternidad y maternidad y nuevas figuras de excedencia. Cerca de diez mil personas empleadas públicas se han beneficiado de alguna de estas medidas. La flexibilización del marco laboral del funcionariado estatal, puesta en marcha a través del Plan Concilia, avanza un paso más con la regulación del trabajo telemático desde casa. Se estima que a este sistema se podrán acoger 230.000 personas funcionarias o empleadas laborales de la Administración General del Estado. Esta modalidad de trabajo será voluntaria y nunca podrá exceder el 40% de la jornada laboral, ni supondrá una merma en las retribuciones ordinarias.

Hay que mencionar, igualmente, la importancia que en este ámbito ha tenido la publicación de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, que supone, por una parte, el reconocimiento y apoyo económico a las personas cuidadoras (el 85% son mujeres) y la profesionalización del cuidado de dependientes, desvinculándolo de su asignación tradicional a las mujeres del entorno familiar.

Igualmente, hay que destacar la ampliación, con la entrada en vigor de la LOIEMH, de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad en 13 días, ampliado, a partir de 2013, a un mes.

2. DIAGNÓSTICO

En España, se puede afirmar que las responsabilidades domésticas son uno de los principales obstáculos para la plena participación de las mujeres en el mercado de trabajo y, en muchos casos, son causa de su abandono (EPA 4º trimestre 2006):

- La tasa de actividad laboral femenina está por debajo del 50%. Esto significa que está más de 20 puntos por detrás de la masculina y de la media de los países más avanzados de la Unión Europea. Más del 95% de las personas inactivas aducen tareas de cuidados como causa de esta situación.
- Más del 90% de los casos de abandono del mercado de trabajo “por razones familiares” corresponden a mujeres.

A las mujeres se las encasilla en empleos que son una prolongación del ámbito privado y doméstico, de manera que los trabajos de cuidado, tanto informales como formales, son ejercidos mayoritariamente por ellas:

- Una de cada 7 mujeres empleadas está en tareas de limpieza y similares.
- Según la Encuesta de Usos del Tiempo (INE 2003), un 92,7% de las mujeres dedican algún tiempo diario a “hogar y familia”, con una duración media de 4 horas y 45 minutos. Por el contrario, sólo un 70% de los varones reconoce dedicar algún tiempo a estas actividades, con una media de 2 horas y 8 minutos.

A lo anterior se añaden otros problemas relativos al trabajo doméstico, familiar y de cuidados:

- Son tareas que se prolongan a lo largo de toda la vida, como madres, hijas, abuelas o hermanas.
- La sociedad concede escaso valor económico y social a estas tareas, frente a la sobrevaloración del trabajo de mercado.
- El propio Estado se implica de forma limitada en el cuidado de quienes son dependientes.

En el caso de las mujeres trabajadoras, la situación se agrava:

- Por una parte, soportan la doble jornada con el consiguiente deterioro para su salud y la imposibilidad de promoción profesional.
- Por otra, carecen de tiempo para sus necesidades personales y experimentan un fuerte desequilibrio entre el trabajo y las demás actividades de la vida.

Tras las recomendaciones de la Unión Europea sobre el reparto de responsabilidades domésticas (Consejo Europeo extraordinario de Luxemburgo en 1998, sobre empleo), se han desarrollado políticas, normativas y programas cuyo primer objetivo era la incorporación y mantenimiento de las personas (especialmente las mujeres) en el mercado de trabajo. Por ello, estas medidas se han basado en la idea de conciliación y se han dirigido fundamentalmente a las mujeres. Esto contribuye a que la conciliación se considere como un problema exclusivo de las mujeres.

Las empresas, y los propios trabajadores varones, tienen resistencias a considerar esta cuestión desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades.

Las medidas de conciliación a veces se orientan a mejorar la gestión de la empresa o su imagen exterior, sin poner en práctica estrategias que realmente faciliten la autonomía y satisfacción personal o la motivación para el trabajo de las trabajadoras y trabajadores afectados.

Un reciente estudio del Instituto de la Mujer sobre estas cuestiones llega a conclusiones significativas que confirman la vigencia de los roles de género:

- La mayoría de quienes fueron entrevistados se mostraron a favor de la incorporación de las mujeres al empleo, pero casi un tercio consideran que la mujer debe trabajar menos horas que el hombre para ocuparse con mayor intensidad de las responsabilidades familiares.
- Más de dos tercios de las empresas entrevistadas opinan que las dificultades de compaginación debían solucionarse por las familias de forma privada.
- Casi el 50% de las empresas creen que las responsabilidades familiares limitan el rendimiento de las mujeres y más de un 70% consideran que las medidas favorecedoras de la conciliación implican incremento de la carga de trabajo sobre el resto de la plantilla.

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Los objetivos estratégicos están dirigidos, pues, a impulsar cambios en cada uno de los siguientes ámbitos de intervención:

Objetivo 1: *El ámbito privado/doméstico*. Promover el desarrollo de un modelo de convivencia familiar y social más igualitaria.

Objetivo 2: *El mercado laboral*. Promover el desarrollo de un nuevo modelo de relaciones laborales y empleo de calidad que facilite la corresponsabilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo 3: *Los servicios públicos.* Fortalecer y desarrollar, plenamente, la red de servicios de atención y cuidado a menores y personas dependientes.

Objetivo 4: *El resto de estructuras sociales.* Propiciar un cambio en el diseño y funcionamiento de las infraestructuras urbanas dirigido a facilitar la conciliación de los diferentes tiempos de mujeres y hombres.

4. ACTUACIONES

Objetivo 1: Promover el desarrollo de un modelo de convivencia familiar y social más igualitaria.

Actuaciones:

1.1 Sensibilización y cambio de actitudes: Actuaciones dirigidas a promover, entre la población en general, especialmente en los hombres y las personas jóvenes, un cambio de actitudes favorable a un modelo de convivencia más democrático e igualitario entre uno y otro sexo. En concreto sobre:

- La necesidad de incorporar la igualdad de oportunidades a las relaciones afectivas y de convivencia doméstica.
- Información y sensibilización dirigida a los varones para que hagan uso de sus derechos de paternidad, atención y cuidado a personas dependientes.
- Incorporación del principio de igualdad de oportunidades y corresponsabilidad entre mujeres y hombres a las actividades de orientación laboral en el ámbito educativo, con el fin de no sesgar por género las expectativas vitales de chicas y chicos.

1.2 Integración de la perspectiva de género como elemento transversal de las políticas generales, con objetivos y acciones específicas dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades y el reparto equitativo de responsabilidades entre mujeres y hombres.

- En los planes gubernamentales de apoyo a las familias, introducir mecanismos que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de las mismas.
- En las políticas y planes de empleo, incorporar la conciliación y la corresponsabilidad social.

Objetivo 2: Promover el desarrollo de un nuevo modelo de relaciones laborales y empleo de calidad que facilite la corresponsabilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Para ello, se proponen un conjunto de actuaciones dirigidas a que los agentes sociales conozcan las buenas prácticas de organización del tiempo, legislación laboral, medidas de conciliación flexibles y adaptadas a las necesidades de las personas y desarrollo de modelos que, desde el sector público, sirvan como ejemplo.

Actuaciones:

2.1 Difusión y apoyo a modelos de flexibilidad laboral en el marco del empleo de calidad, por medio de:

- Campañas informativas sobre medidas legislativas a favor de la conciliación.
- Catálogo de buenas prácticas de corresponsabilidad para la conciliación que favorecen la productividad y competitividad de las empresas.
- Catálogo de cambios organizativos en las empresas que faciliten la corresponsabilidad para la conciliación, en el marco de planes de igualdad.
- Estudio sobre sistemas de jornada laboral que exijan menos horas de presencia apoyados en el uso de nuevas tecnologías.
- Estudiar la necesidad de elaborar una legislación reguladora del teletrabajo que promueva un uso equilibrado por parte de mujeres y hombres.
- Campañas informativas sobre las medidas de corresponsabilidad para la conciliación del empleo público para convertirlas en referente para el sector privado.

2.2 Apoyo a las normas introducidas sobre permisos y relaciones laborales que facilitan la corresponsabilidad para la conciliación:

- Análisis, desde la perspectiva de género, de la contratación a tiempo parcial para determinar en qué medida las diferencias de cotización y retribución horarias entre el contrato a tiempo completo y tiempo parcial, están justificadas, con el fin de promover un uso equilibrado de la contratación a tiempo parcial por parte de mujeres y hombres.
- Apoyo a las medidas sobre permisos y relaciones laborales que faciliten la corresponsabilidad para la conciliación.
- Fomentar el uso de los permisos de paternidad, vigilando, de manera especial, la posible discriminación que puedan sufrir los padres por acceder a estos permisos.

Objetivo 3: Fortalecer y desarrollar, plenamente, la red de servicios de atención y cuidado a menores y personas dependientes.

Para ello, se proponen medidas de apoyo y vigilancia, en el marco de la Ley de Dependencia y el Plan Nacional de Reformas.

Actuaciones:

3.1 Seguimiento del desarrollo del sistema educativo, en el tramo de 0 a 3 años, y evaluación de los efectos de la cobertura de servicios sobre el acceso al empleo y la carrera profesional de las mujeres afectadas.

- 3.2 Revisión de los criterios de acceso a los servicios públicos de atención y cuidado a las personas, con el objetivo de evitar obstáculos a la búsqueda de empleo e inserción sociolaboral de las mujeres.
- 3.3 Seguimiento del Desarrollo de la Ley de Dependencia y evaluación de la relación entre la cobertura y tipología de servicios y las oportunidades de acceso al empleo y desarrollo profesional de las mujeres.
- 3.4 Evaluación del impacto de la figura de la cuidadora familiar, incluida en la Ley de Dependencia, sobre la inserción sociolaboral de las mujeres.
- 3.5 Estudio de fórmulas de flexibilización de los servicios, diversificación de los públicos y apoyo a las iniciativas privadas dirigidas a facilitar servicios flexibles, adaptados a las necesidades de las personas y a situaciones de difícil cobertura.

Objetivo 4: Propiciar un cambio en el diseño y funcionamiento de las infraestructuras urbanas dirigido a facilitar la conciliación de los diferentes tiempos de mujeres y hombres.

Actuaciones:

- 4.1 La organización del tiempo social incide directamente sobre las posibilidades de organización individual. Se propone incorporar la perspectiva de género a las políticas de planeamiento y gestión de las ciudades y sus infraestructuras (transporte urbano e interurbano, funcionamiento de los servicios públicos, medios de comunicación, horarios comerciales):
 - Promover estudios e iniciativas, en el ámbito urbanístico, que faciliten un diseño de la ciudad más adaptado a las necesidades de compatibilización de los tiempos de mujeres y hombres.
 - Apoyo a iniciativas de uso de las nuevas tecnologías, dirigidas a una mejor gestión del tiempo y acceso a los servicios de atención y cuidado, incluyendo el apoyo al desarrollo de contenidos de Internet para la vida cotidiana.
 - Desarrollo de la oferta de servicios públicos y de relación ciudadanía-Administraciones Públicas a través de Internet (desarrollo de la Administración Pública Digital en el Plan Avanza).
 - Desarrollo de métodos de acompañamiento que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral en las actuaciones de los servicios públicos de inserción laboral.
 - Realización de estudios del impacto de la fijación de horarios comerciales y de servicios públicos, sobre las oportunidades de conciliación y elaboración de propuestas para una mejor gestión de los tiempos personales.

SOSTENIMIENTO DE LA VIDA HUMANA



REDEFINICIÓN DEL CONCEPTO DE TRABAJO

**TRABAJO EN EL ÁMBITO
PÚBLICO-MERCADO
LABORAL**



**TRABAJO EN EL ÁMBITO
PRIVADO-DOMÉSTICO**



CORRESPONSABILIDAD



MUJERES

**ESTADO DE
BIENESTAR**

HOMBRES

A TRAVÉS DE...

**Servicios públicos
socialmente necesarios**

**Medidas de conciliación en
el mercado laboral**

**Sensibilización de la
ciudadanía**

EJE 4: EDUCACIÓN

EJE 4: EDUCACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

El acceso de la mujer a todas las modalidades de la educación ha determinado que la matrícula femenina haya superado, con una ligera diferencia, a la masculina. Sin embargo, una lectura más profunda nos muestra, por una parte, que siguen persistiendo estudios y especializaciones en los que permanece la división tradicional por roles, donde predomina mayoritariamente el alumnado de uno u otro sexo, y, por otra, que no se han incorporado, en el conjunto del sistema educativo, los cambios cualitativos necesarios que son imprescindibles para integrar la experiencia y los conocimientos de las mujeres, educando desde el marco de la igualdad, la corresponsabilidad y el desarrollo integral del alumnado.

Teniendo en cuenta que uno de los pilares fundamentales de socialización, desde edades tempranas, es la educación, ésta se convierte en una de las estrategias básicas para conseguir un avance significativo en la igualdad entre hombres y mujeres en todas las áreas de actuación. El sistema educativo debe contribuir a superar las limitaciones estereotipadas de los roles, permitiendo un desarrollo más equilibrado y libre de la personalidad y el acceso a las mismas oportunidades, ayudando a construir relaciones entre los sexos basadas en el respeto y la corresponsabilidad e impulsando la participación de hombres y mujeres en todos los espacios de la sociedad.

No obstante, es necesario avanzar en la transformación del propio sistema educativo y de las concepciones de la educación promoviendo una mayor participación de las mujeres en los ámbitos de la investigación y en la toma de decisiones educativas y culturales, junto con una revisión profunda de los fines, contenidos, métodos, evaluación y recursos del sistema educativo, así como de la formación del profesorado.

Para ello, resulta fundamental el papel de la asignatura Educación para la Ciudadanía, contemplada en la Ley Orgánica de Educación (LOE) que, en la línea marcada por el Consejo de Europa, se propone educar en el respeto a los demás, fomentando una cultura de convivencia que sirva para erradicar la violencia de género, enseñando a los alumnos que hombres y mujeres son plenamente iguales.

A la actual transformación del sistema educativo ha contribuido de manera importante la citada Ley Orgánica de Educación, que establece entre sus principios el fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como la Ley Orgánica de 2007 por la que se modifica la Ley Orgánica de 2001 de Universidades (LOU) introduciendo modificaciones importantes, en el ámbito universitario, tales como la creación de las Unidades de Igualdad, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de las universidades públicas y privadas o el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad por parte de la Conferencia General de Política Universitaria.

2. DIAGNÓSTICO

- En la actualidad las alumnas obtienen resultados superiores a sus compañeros y presentan una menor tasa de fracaso escolar y de abandono de los estudios.
- En la educación universitaria, en el curso 2005-2006, más de un 54% del alumnado matriculado era femenino. Sin embargo, el antiguo déficit en el acceso a la universidad se ha sustituido por una matriculación diferencial. El porcentaje de mujeres en arquitectura e ingeniería técnica apenas supera un 25% y, en las carreras de arquitectura e ingeniería superior, este porcentaje es de 30,47%, mientras que en Diplomaturas como Trabajo Social, más del 80% del alumnado son mujeres y, en Logopedia, la matriculación alcanza un 91%.
- La matriculación de mujeres en los Cursos de Doctorado, durante 2005-2006 fue del 51%, pero el porcentaje de tesis aprobadas por mujeres fue de un 47,75%.
- En el profesorado, se observa la segregación vertical y horizontal. Considerando los datos del curso 2005-2006 de las Universidades públicas, sólo el 35,14% del profesorado está integrado por mujeres. Sin embargo, sobre el profesorado de todos los niveles, el porcentaje de mujeres es de 65,5% y donde es más elevado es en infantil y primaria, con un 77,67%. El porcentaje de mujeres va disminuyendo a medida que se asciende en la escala de influencia y remuneración. Así, las catedráticas de universidades públicas sólo representan un 13,96% del total.
- A pesar del avance de las mujeres en el acceso a los estudios, persisten problemas pendientes de resolver que afectan a toda la sociedad y obstaculizan la libertad de las mujeres en la toma de decisiones. Una de estas carencias es la escasez de plazas para la escolarización, en la etapa 0-3 años, que afecta sobre todo a las mujeres jóvenes en su decisión sobre la maternidad y carrera profesional.
- Otra desigualdad importante es la posición del profesorado femenino y masculino en los Centros Escolares. Son pocas las mujeres que ocupan puestos directivos o de toma de decisiones.
- Existe una carencia importante en el análisis cualitativo y cuantitativo de la práctica educativa, el análisis de los libros de texto y material educativo y los contenidos curriculares. Faltan investigaciones sobre estas variables, imprescindibles para valorar la realidad educativa que incluya a las mujeres.
- La nueva realidad multicultural de los centros educativos hace que confluyan en las aulas realidades muy diversas que deben ser tenidas en cuenta en la formación desde la igualdad y para la igualdad.

3. OBJETIVOS ESTRATEGICOS

- Objetivo 1: Promover que el profesorado y quienes trabajan en la enseñanza reciban la formación adecuada, tanto inicial como continua, en coeducación, prevención de violencia de género, e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Objetivo 2: Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos dirección, participación y toma de decisiones del sistema educativo.
- Objetivo 3: Implementar la coeducación en los proyectos educativos de centro.
- Objetivo 4: Prevenir y actuar contra la violencia de género en todos los tramos de la educación.
- Objetivo 5: Potenciar la integración de la perspectiva de género en las actividades deportivas.
- Objetivo 6: Promover que los libros de texto y los materiales educativos se editen respondiendo a criterios de igualdad y no discriminación, incorporando la visión y las aportaciones realizadas por las mujeres en todos los contenidos escolares y académicos.
- Objetivo 7: Promover la inclusión de contenidos y actividades específicas, adaptados a cada tramo educativo, sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Objetivo 8: En el marco de la atención a la diversidad, prestar una atención específica a los colectivos de niñas y mujeres que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad por sufrir una doble discriminación por su situación de discapacidad, pertenencia a minorías étnicas, migración o exclusión social.
- Objetivo 9: Desde el marco de los principios democráticos de la Constitución y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y teniendo en cuenta la creciente diversidad cultural del alumnado, garantizar una educación para la igualdad y desde la igualdad entre hombres y mujeres.
- Objetivo 10: Adaptar los programas de educación de personas adultas a los nuevos perfiles y necesidades de los destinatarios.
- Objetivo 11: Fomentar el diseño y realización de programas de orientación no sexista que promuevan la elección de estudios de forma no discriminatoria.
- Objetivo 12: Promover la gestión de los centros educativos con criterios de conciliación de la vida laboral y personal.
- Objetivo 13: Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del sistema educativo.

4. ACTUACIONES

Objetivo 1: Promover que el profesorado y quienes trabajan en la enseñanza reciban la formación adecuada, tanto inicial como continua, en coeducación, prevención de violencia de género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- 1.1 Fomentar la creación de Unidades de Estudios de Género, orientados a la formación específica, investigación y elaboración de material didáctico en las Facultades de Educación, Escuelas de Magisterio y Centros de Formación del profesorado.
- 1.2 Impulsar la creación de estudios de postgrado especializados en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en educación, la coeducación, la orientación no sexista y la prevención de la violencia de género.
- 1.3 Promover la formación del personal docente mediante cursos específicos de coeducación, prevención de la violencia de género e igualdad.
- 1.4 Incorporar en las pruebas de selección del personal temas relacionados con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Objetivo 2: Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección, participación y toma de decisiones del sistema educativo.

- 2.1 Promover actividades de sensibilización y formación, e incorporar incentivos para facilitar el acceso de las mujeres a los puestos de decisión y dirección del conjunto del sistema educativo.
- 2.2 Implementar medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, de forma que se favorezca la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los ámbitos de participación del sistema educativo.
- 2.3 Favorecer la creación de comisiones de asesoramiento y seguimiento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- 2.4 Promover en los centros una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en las diferentes materias curriculares, niveles educativos y funciones directivas.

Objetivo 3: Implementar la coeducación en los proyectos educativos de centro.

- 3.1 Incentivar la realización de proyectos coeducativos, que integren la perspectiva de género.
- 3.2 Impulsar programas de formación en coeducación, dirigidos al personal de los centros educativos, que incidan en la eliminación de prejuicios, estereotipos y roles en función del sexo, con el fin de garantizar un desarrollo integral del alumnado.
- 3.3 Potenciar la elaboración de programas y guías didácticas con propuestas metodológicas y materiales curriculares que faciliten la coeducación en el aula.
- 3.4 Fomentar la creación de redes de profesionales de la educación para el debate, intercambio de experiencias y fomento de buenas prácticas en coeducación
- 3.5 Realizar campañas de sensibilización, dirigidas a las familias, que fomenten la participación equitativa de padres y madres en el cuidado y seguimiento educativo de los hijos e hijas, así como en la relación y participación en los centros educativos.
- 3.6 Potenciar programas de formación para padres y madres, en educación no sexista, relaciones afectivo-sexuales, prevención de la violencia contra las mujeres y reparto de responsabilidades.

Objetivo 4: Prevenir y actuar contra la violencia de género en todos los tramos de la educación.

- 4.1 Impulsar la investigación y los estudios que analicen los procesos y mecanismos de violencia que se ejercen contra las mujeres en el entorno educativo.
- 4.2 Elaborar y desarrollar propuestas pedagógicas para la prevención de la violencia contra las mujeres, que incorporen modelos de convivencia desde la perspectiva de género en contextos diversos, métodos de resolución de conflictos de forma pacífica, y el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.
- 4.3 Realización de un protocolo de actuación para la prevención, detección y actuación contra la violencia de género en los centros educativos, de formación profesional y universidades.

Objetivo 5: Potenciar la integración de la perspectiva de género en las actividades deportivas.

- 5.1 Incorporar la perspectiva de género en la actividad deportiva que se imparte en los centros escolares, promoviendo una relación sana y equilibrada en relación con la auto imagen y la percepción corporal.
- 5.2 Promover la investigación sobre la situación de las mujeres en el ejercicio físico y en el deporte.
- 5.3 Realizar campañas para el fomento del ejercicio físico y la práctica deportiva en las mujeres y niñas, promoviendo la formación de las mujeres como gestoras, entrenadoras, árbitras, investigadoras y periodistas deportivas.

Objetivos 6: Promover que los libros de texto y material educativo se editen respondiendo a criterios de igualdad y no discriminación, incorporando la visión y las aportaciones realizadas por las mujeres en todos los contenidos escolares y académicos.

- 6.1 Favorecer la creación de una Comisión Permanente que, en coordinación con las editoriales, trabaje para que, en los libros de texto, se incluya la perspectiva de género, se haga un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes y se incorpore el saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la Humanidad.
- 6.2 Impulsar el diseño de indicadores que analicen la calidad de los libros de texto, teniendo en cuenta variables de género como la inclusión de la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la historia, la cultura y la ciencia, la visibilización de las mujeres, la utilización de un lenguaje no sexista que nombre a las mujeres o la no utilización de imágenes estereotipadas.
- 6.3 Incentivar el desarrollo de campañas informativas que orienten a editoriales, padres y madres y profesorado, acerca de la elección de los libros escolares, teniendo en cuenta criterios de calidad de género.
- 6.4 Impulsar el diseño y realización de materiales didácticos que trabajen, específicamente, contenidos coeducativos y de prevención de situaciones de discriminación de las niñas y las mujeres.
- 6.5 Incentivar la realización de campañas informativas que potencien la presencia de libros coeducativos, bibliografía de autoras femeninas y obras que fomenten la igualdad, en las bibliotecas escolares y universitarias.
- 6.6 Promover la elaboración de libros de texto y materiales educativos que contribuyan a transformar los usos sexistas del lenguaje, poniendo de manifiesto que la sociedad se compone de mujeres y de hombres y que la lengua tiene recursos suficientes para nombrar este hecho.

Objetivo 7: Promover la inclusión de contenidos y actividades específicas, adaptados a cada tramo educativo, sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

- 7.1 Impulsar seminarios, encuentros y redes de intercambio de información para la recuperación de las aportaciones hechas por las mujeres al mundo de la educación, la cultura, el arte y la ciencia.
- 7.2 Incentivar la implementación de talleres específicos de coeducación en todos los niveles de la educación (infantil, primaria y secundaria) para fomentar, entre los alumnos la corresponsabilidad y asunción de responsabilidades en el ámbito privado y público, la ética del cuidado, la prevención de la violencia y las relaciones basadas en el respeto y la igualdad.

Objetivo 8: En el marco de la atención a la diversidad, prestar una atención específica a los colectivos de niñas y mujeres que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad por sufrir una doble discriminación por su condición de discapacidad, minorías étnicas, migración o exclusión social.

- 8.1 Realizar programas específicos de información y asesoramiento dirigidos a alumnas y familiares de colectivos con especiales dificultades, para facilitar su formación integral y permanencia en el sistema educativo.
- 8.2 Fomentar estudios e investigaciones específicas que aborden la situación, necesidades y estrategias de actuación en el marco educativo, dirigidas a las alumnas en situación de especial vulnerabilidad.
- 8.3 Realizar protocolos de actuación que garanticen la respuesta del sistema educativo ante las especiales situaciones de las alumnas de colectivos en situación de vulnerabilidad.
- 8.4 Fomentar la atención integral, el apoyo psicológico, los programas de acompañamiento y asesoramiento individualizado en los momentos de tránsito, como son el paso de primaria a secundaria o a estudios universitarios y de Formación Profesional.
- 8.5 Impulsar campañas de sensibilización e información, dirigidas, al entorno familiar y escolar, para facilitar la normal integración de las alumnas en situaciones de especial vulnerabilidad.
- 8.6 Potenciar la visión de la diversidad y modelos positivos desde la perspectiva de género, en todos los materiales didácticos, libros de texto y currículo.

- 8.7 Impulsar medidas para que, en los proyectos y en la cultura organizativa del centro, se incorporen medidas de acción positiva que favorezcan la integración de las alumnas en situación de vulnerabilidad.
- 8.8 Potenciar programas de orientación y asesoramiento al profesorado que trabaja con alumnas en situación de especial vulnerabilidad.

Objetivo 9: Desde el marco de los principios democráticos de la Constitución y la Declaración Universal de los Derechos Humanos y teniendo en cuenta la creciente diversidad cultural del alumnado, garantizar una educación para la igualdad y desde la igualdad entre hombres y mujeres.

- 9.1 Promover la investigación que aborde la situación de las alumnas de origen inmigrante en el sistema escolar.
- 9.2 Promover foros de encuentro y debate, en los que se analice y reflexione sobre la situación de las niñas y las mujeres en el espacio multicultural de los centros escolares y se realicen propuestas dirigidas al funcionamiento interno, en el marco de la democracia y la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- 9.3 Potenciar la elaboración de programas y guías con medidas dirigidas a la potenciación e igualdad de oportunidades de las alumnas extranjeras en la educación.
- 9.4 Incrementar el control sobre las situaciones de abandono y vulneración de los derechos de las alumnas de origen inmigrante en el entorno educativo y familiar.
- 9.5 Potenciar las campañas de sensibilización, apoyo a las familias y formación de madres y padres, favoreciendo la creación de puentes educativos entre la cultura de origen y la cultura de acogida a favor del desarrollo integral de las alumnas.
- 9.6 Implementar programas de educación intercultural, desde la perspectiva de género, en la formación inicial y continua del profesorado.
- 9.7 Impulsar el debate, en todas las instancias educativas, para determinar criterios de convivencia intercultural que respeten la educación en igualdad y para la igualdad.

Objetivo 10: Adaptar los programas de educación de personas adultas a los nuevos perfiles de los destinatarios.

- 10.1 Elaborar programas de educación de personas adultas con especial atención a las necesidades específicas de las mujeres.
- 10.2 Fomentar la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, así como analizar y valorar críticamente las desigualdades entre ellos.

- 10.3 Favorecer el aprendizaje y la resolución pacífica de conflictos personales, familiares y sociales.

Objetivos 11: Fomentar el diseño y realización de programas de orientación no sexista, que promuevan la elección de estudios de forma no discriminatoria.

- 11.1 Impulsar programas de formación específica en orientación no sexista y no racista, dirigida a los orientadores y orientadoras.
- 11.2. Incentivar el diseño de guías de orientación profesional dirigidas al alumnado, de forma que incorporen la perspectiva de género y la visión intercultural.
- 11.3. Favorecer campañas de información y orientación profesional, en las que se trabaje contra estereotipos sexistas, proponiendo modelos de identificación, tanto de mujeres como de hombres, en aquellos ámbitos donde aún están escasamente representadas/os.
- 11.4 Desarrollar guías de actuación dirigidas a las Universidades y los Centros de Formación Profesional, para que en, las campañas de información, captación y orientación de estudiantes, incidan de forma específica en la orientación profesional no sexista y no racista.

Objetivo 12: Promover la gestión de los Centros Educativos con criterios de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

- 12.1 Fomentar la realización de análisis y estudios que analicen la oferta y demanda relacionados con el ámbito educativo: comedores, transportes, escuelas infantiles..., en relación con plazas, actividades y su adecuación a las diferentes condiciones, situaciones y necesidades de las madres y de los padres para conciliar la vida laboral y personal.
- 12.2 Con el fin de facilitar la corresponsabilidad social y familiar, adoptar las medidas pertinentes para flexibilizar los horarios de los colegios, ofertar plazas de comedor y transporte, transformando los centros educativos en espacios de participación socioeducativa, actividades de refuerzo, extraescolares y de tiempo libre.
- 12.3. Fomentar el incremento de las plazas destinadas al tramo 0-3 años y garantizar la oferta de los servicios de comedor y transporte en los centros de primaria y secundaria.

Objetivo 13: Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del sistema educativo.

- 13.1 Elaborar los datos por sexos y cruzarlos con variables de especial relevancia (discapacidad, inmigración, minorías étnicas) que ayuden a visibilizar las situaciones de las alumnas que pertenezcan a estos colectivos.
- 13.2 Desarrollar indicadores y criterios de evaluación que reflejen los cambios respecto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todo el sistema educativo.

EJE 5: INNOVACIÓN

EJE 5: INNOVACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

La innovación es una de las principales fuerzas de cambio social y su dominio confiere capacidad de decidir en el presente y de orientar el futuro. Las mujeres, sin embargo, han sido excluidas, tradicionalmente, de este ámbito, por medio de barreras formales e informales.

Desde el movimiento feminista, se han recuperado las aportaciones científicas y tecnológicas de las mujeres y se han desactivado las visiones utópicas que prometen la superación de las desigualdades de género gracias a la innovación tecnológica.

Persiste, sin embargo, el dominio masculino del sistema científico y tecnológico, del diseño y funciones de sus productos (teorías, interpretaciones, objetos, relaciones).

Las mujeres no pueden renunciar a una herramienta tan poderosa. Muy al contrario, es esencial el acceso en igualdad al núcleo de la práctica científica y tecnológica, para remodelarla, añadiendo la perspectiva y las necesidades de las mujeres.

En las últimas décadas, la difusión de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) ha transformado la producción, el empleo y el trabajo, la educación, la salud, la vida cotidiana y la política.

La Sociedad de la Información (SI) es, sin embargo, una sociedad de personas, no sólo de tecnologías, y su desarrollo no ha de decidirlo el mercado, sino la ciudadanía. En este contexto, es esencial incrementar la participación de las mujeres en la innovación y su acceso en igualdad a las tecnologías, no sólo como usuarias, sino también como generadoras y creadoras, porque ello tendrá importantes efectos económicos y sociales:

Contribuye al crecimiento económico y la competitividad

- Favorece la extensión del uso de las tecnologías en la producción, genera confianza y reduce los costes de transacción.
- Contribuye al ajuste entre la oferta y la demanda de trabajo.
- Contribuye al crecimiento de los sectores tecnológicos, que son muy dinámicos y competitivos.
- Contribuye a la sostenibilidad del crecimiento económico.

Contribuye a la cohesión social y la calidad de vida

- Contribuye al capital social y genera beneficios sociales.
- Favorece la creación de comunidades, redes y sentimiento de pertenencia.
- Aumentan la empleabilidad y la flexibilidad elegida por las personas.
- Aumentan las oportunidades de participación social.
- Mejora el acceso a los servicios públicos.

Los artículos 28 y 30.5 de la LOIEMH reconocen la necesidad de incorporar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al ámbito de la sociedad de la información e instan a los poderes públicos a promover la plena incorporación de las mujeres.

2. DIAGNÓSTICO

1.1. Innovación y brecha de género

Un ámbito esencial para lograr la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de las mujeres es el de la innovación tecnológica. Hay pocas mujeres, la mayoría en puestos subordinados, y persisten importantes barreras formales e informales en el acceso a los estudios y profesiones tecnológicas:

- En España, como en el resto de la UE, las profesiones vinculadas con la ciencia y la ingeniería son predominantemente masculinas: por cada 2,4 hombres sólo hay 1,6 mujeres¹².
- Del personal dedicado a investigación y desarrollo, las mujeres representan el 36,7%. En las empresas privadas, ese porcentaje disminuye hasta el 26,7%, mientras que supera el 40% en el sector y las universidades públicas¹³.

La brecha de género también se refleja en el acceso a los estudios y empleos relacionados con las tecnologías:

- En los sectores de alta tecnología, la presencia de mujeres es también escasa: sólo un 5% de las mujeres ocupadas lo están en sectores *high tech* y representan el 27% del empleo de éstos¹⁴. Se concentran, por otra parte, en empleos poco cualificados e inestables y raramente alcanzan puestos de responsabilidad.
- Las dificultades para conciliar profesión y familia son especialmente intensas en los sectores, empresas y empleos tecnológicos, con largas jornadas y disponibilidad total. Se crea, de nuevo, un círculo vicioso difícil de romper: en esas condiciones, es complicado que haya más mujeres; pero, como hay pocas mujeres, las condiciones no cambian.

2.2. Sociedad de la información y brecha digital de género

Las mujeres encuentran más barreras de acceso a la SI que los hombres:

- El porcentaje de mujeres usuarias de Internet está muy por detrás de los varones y acceden con menos frecuencia y menos tiempo. Esta brecha no tiende a reducirse, sino que, en los últimos años, ha aumentado (la diferencia pasó de 7 a 8 puntos entre 2003 y 2006).

¹² Wilen, H. (2006): "Measuring gender differences among Europe knowledge workers" *Statistics in Focus*, 12/2006 Eurostat, European Communities

¹³ Idem.

¹⁴ EPA, 2006, INE.

- La brecha de género se mantiene porque existen otras barreras que obstaculizan la relación de las mujeres con las tecnologías:
 - Las mujeres están menos incorporadas al empleo, ámbito preferente de adquisición de las habilidades tecnológicas.
 - Tienen, asimismo, desventajas porque disponen de menos ingresos (salarios más bajos) y menos tiempo (doble jornada).
 - En la escuela primaria y en el hogar, se establecen tramas vitales tecnológicas diferentes para niñas y niños, con juegos de ordenador y software educativos diseñados para varones. A los niños, se les educa para explorar el mundo. A las niñas, para cuidar de los demás.
 - Los medios de comunicación tampoco ayudan, con programas televisivos que muestran a las mujeres como poco hábiles con la tecnología, pero muy experimentadas en las relaciones sociales, mientras que los hombres parecen dominar las herramientas tecnológicas, pero son patosos en las relaciones sociales.
 - La brecha también está relacionada con la capacidad para utilizar el ciberespacio, hoy dominado numéricamente y culturalmente por los hombres.

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Objetivo 1: Incorporar la transversalidad de género como principio rector de las políticas desarrolladas en el ámbito de la innovación tecnológica y la SI.
- Objetivo 2: Ampliar el conocimiento, actualmente disponible, sobre la participación femenina en los entornos de la ciencia y la tecnología, así como acerca de la brecha digital de género, a fin de alimentar estrategias innovadoras para alcanzar la igualdad, también, en estos ámbitos.
- Objetivo 3: Asumir, por parte de las Administraciones Públicas, el liderazgo para incorporar a las mujeres como protagonistas, con acciones que faciliten su participación en los ámbitos tecnológicos, la adquisición de las capacidades necesarias (*fluidez tecnológica*) y la inclusión de grupos vulnerables.
- Objetivo 4: Integrar la visión de las mujeres en los procesos de diseño, producción y gestión de ámbitos científicos (equidad tecnológica).

Objetivo 5: Diseñar acciones dirigidas a que Internet se convierta en un ámbito de libertad que favorezca la expansión de los proyectos de las mujeres, estableciéndose como herramienta para cambiar los estereotipos y las relaciones de género.

4. ACTUACIONES

Objetivo 1: Incorporar la transversalidad de género como principio rector de las políticas desarrolladas en el ámbito de la innovación tecnológica y la SI.

Actuaciones:

1.1. Poner en marcha un Plan de Acción para la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la SI, en el Marco del Plan Avanza, que establezca:

- Los objetivos, medidas y acciones que concreten un compromiso por la igualdad en la innovación y la SI (como ya se ha iniciado con la convocatoria de ayudas de la Dirección General para el Desarrollo de la SI de 26 de julio de 2006, dirigidas al fomento de la participación y difusión como herramienta en favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres).
- La implantación de mecanismos incentivadores, tales como la inclusión de criterios de género en las convocatorias de ayuda, estimulando expresamente el desarrollo de contenidos y la participación de entidades, cuyo fin sea el de promover la igualdad.
- Incluir el género como eje transversal de las evaluaciones de los resultados de las políticas para impulsar el desarrollo tecnológico y la SI. Es importante que las evaluaciones no sólo se centren en los niveles de presencia femenina, sino también en la eficacia de esas políticas para alcanzar la igualdad (políticas para la conciliación, para el desarrollo profesional y empresarial, para la participación social, para la comunicación de nuevos valores y culturas de igualdad a través de Internet o para el estímulo del protagonismo femenino en la industria de soportes y contenidos).

Objetivo 2: Ampliar el conocimiento actualmente disponible sobre la participación femenina en los entornos de la ciencia y la tecnología, así como acerca de la brecha digital de género, a fin de alimentar estrategias innovadoras para alcanzar la igualdad también en estos ámbitos.

Actuaciones:

2.1. Incorporar indicadores de género en los sistemas públicos de información sobre las tecnologías y la sociedad de la información en España, particularmente en los

aspectos referidos a la accesibilidad, la capacidad, los usos y las demandas de las diferentes categorías de personas usuarias.

- 2.2. Cruzar los indicadores arriba indicados con otras variables que tienen un impacto significativo como la edad, el nivel de estudios, la actividad profesional y el entorno geográfico.
- 2.3. Incorporar los indicadores de género a los mapas sectoriales de incidencia de las tecnologías y la SI, especialmente los relativos a educación y formación, salud, empresas, administraciones, comercio, hogares, espacios de participación social y el propio sector de alta tecnología.

Objetivo 3: Asumir, por parte de las Administraciones Públicas, el liderazgo para incorporar a las mujeres como protagonistas, con acciones que faciliten su participación en los ámbitos tecnológicos, la adquisición de las capacidades necesarias (fluidez tecnológica) y la inclusión de grupos vulnerables.

Actuaciones:

- 3.1. Ofrecer programas de formación en habilidades TIC, orientados a los intereses personales y profesionales de los distintos colectivos de mujeres. Para ello es necesario:
 - Formar al profesorado TIC con una visión de género.
 - Reforzar el estereotipo positivo de género, incluyendo más mujeres entre el profesorado que imparten cursos.
 - Prestar especial atención a la formación en TIC, para las mujeres, en áreas rurales.
- 3.2. Impulsar la ampliación de acceso a Internet destinado a mujeres en condiciones desfavorecidas.

Objetivo 4: Integrar la visión de las mujeres en los procesos de diseño, producción y gestión de ámbitos científicos (equidad tecnológica).

No basta con que las mujeres cambien su actitud ante la tecnología. Es esencial ampliar el ámbito de referencia de los estudios tecnológicos y relacionarlos con la solución de problemas sociales.

Actuaciones:

- 4.1 Incorporar a las mujeres, en paridad e igualdad, a los ámbitos de decisión de las empresas científicas y tecnológicas, de forma que, para la provisión de puestos de responsabilidad, se considere la candidatura de mujeres de forma sistemática.
- 4.2 Enriquecer la cultura científica y tecnológica con la aportación de las mujeres desde la perspectiva de género. Acercar los objetivos de la innovación científica y tecnológica a la resolución de problemas sociales y humanitarios, sin menoscabo del avance científico.
- 4.3 Incorporar, al diseño de los estudios y carreras tecnológicas, la preocupación por la función social de la tecnología y la búsqueda de la equidad social y de género.
- 4.4 Concienciar a la comunidad educativa de la importancia de estimular a las niñas y las jóvenes en relación con las materias científicas y tecnológicas.
- 4.5 Incrementar la participación de mujeres en los estudios y carreras científicas y tecnológicas, tanto de nivel medio como universitario, como estudiantes y como profesoras e investigadoras en todos los niveles de responsabilidad.
- 4.6 Enriquecer la cultura del trabajo en las actividades tecnológicas y de la SI, de manera que faciliten la corresponsabilidad de mujeres y hombres respecto a los compromisos domésticos, familiares y de cuidados.

Objetivo 5: Diseñar acciones dirigidas a que Internet se convierta en un ámbito de libertad que favorezca la expansión de los proyectos de las mujeres, estableciéndose como herramienta para cambiar los estereotipos y las relaciones de género.

No basta con que las mujeres accedan a las tecnologías para hacer lo de siempre: vender sus trabajos de artesanía por Internet y mantener unida a la familia por medio del correo electrónico. El objetivo es que vendan sus cualificaciones como diseñadoras de sitios Web, gestoras de redes o consultoras de servicios TIC.

Actuaciones:

- 5.1 Potenciar la presencia de las mujeres en Internet, promoviendo portales, páginas y contenidos que recojan sus intereses y necesidades y atiendan a su diversidad:
 - Que potencien la iniciativa emprendedora femenina, aprovechando ventajas de costes y capacidad de comunicación que ofrece Internet.
 - Que creen redes y diseñen contenidos, lenguajes, modelos, que aporten las necesidades y la perspectiva de las mujeres.
 - Que actúen como herramienta para alterar los estereotipos y contribuir a cambiar las relaciones de género.
 - Que ayuden para reforzar la autoestima y empoderamiento de las mujeres.
 - Que sirvan para la defensa de sus derechos mediante la creación de redes.

- 5.2. Desarrollar contenidos de Internet, que faciliten la corresponsabilidad entre mujeres, hombres y toda la sociedad, respecto a la conciliación entre la vida profesional y la privada. Esto implica servicios que faciliten la combinación eficiente de tareas, como trámites administrativos, compra, formación, servicios de proximidad (salud, educación, cuidados), tanto para mujeres como para hombres.
- 5.3. Hacer visibles modelos positivos de mujeres usuarias creativas, que contrarresten el estereotipo masculino y misógino y contribuyan a erradicar el mito sobre la falta de aptitud de las mujeres en relación con las tecnologías.
- 5.4. Utilizar imágenes y lenguajes que incluyan a las mujeres como protagonistas y usuarias activas de las tecnologías, en las actividades generales de difusión de Internet y a través de Internet, que lleven a cabo las Administraciones Públicas.
- 5.5. Impulsar mecanismo de control y supervisión sobre los contenidos en la Red que menoscaban a dignidad de las mujeres y las niñas.

EJE 6: CONOCIMIENTO

EJE 6: CONOCIMIENTO

1. INTRODUCCIÓN

Partiendo de una definición de ciencia, por la que sus objetivos fundamentales son superar las fronteras del conocimiento existente, encontrar soluciones a los problemas cotidianos y mejorar la calidad de vida, el olvidarse de la mitad de la población implica unos costes humanos y económicos excesivamente altos.

El sistema de conocimiento tiene que estar orientado al servicio de la ciudadanía, marcándose como objetivos fundamentales la generación del conocimiento y la mejora de la competitividad empresarial, con el fin último de la mejora del bienestar social.

Para ello, la investigación tendrá que partir de una visión pluralista y no androcéntrica del ser humano y no perder de vista las potenciales diferencias entre mujeres y hombres.

En este sentido, los Programas Marco de la Unión Europea y diversas comunicaciones de la Comisión Europea han marcado la necesidad de tener en cuenta tres perspectivas en el diseño, implementación y evaluación de las políticas científicas: investigación por, para y sobre mujeres.

Las mujeres han sido excluidas de la generación y validación del conocimiento, independientemente de la naturaleza del mismo, ya sea científico o artístico, así como de los hábitos sociales que configuran la experiencia histórica.

Esta situación debe ser corregida. Los nuevos horizontes que las mujeres hemos establecido deben hacerse claros en este mundo de la sabiduría. en relación con varios aspectos:

- . Las mujeres tienen que aportar su mirada al conocimiento.
- . Las mujeres tienen que ser agentes del conocimiento.
- . El conocimiento sobre las mujeres tiene que formalizarse.

2. DIAGNOSTICO

2.1. Conocimiento producido por mujeres: la participación de las mujeres en la creación científica y artística

El hecho de que cada vez haya más mujeres matriculadas en todas las carreras o en la propia docencia universitaria no parece llevar aparejado el efecto "natural" de aumentar su presencia en los órganos de gobierno de la Universidad, en las Academias o en los organismos de investigación de máximo nivel.

Atendiendo a los últimos datos publicados por el INE, relativos al curso 2004-2005, a pesar de que las mujeres son algo más del 60% de las personas que finalizan estudios universitarios, ocupan menos de un 20% de las cátedras.

Igualmente, la presencia de las mujeres en las Reales Academias es excepcional. En 2006, las mujeres ocupan un 5,5% de las plazas. Dos academias, la de Ciencias Políticas y Morales y la de Jurisprudencia y Legislación, no tienen mujeres entre sus integrantes. No hay que olvidar, asimismo, el papel que las mujeres deben tener, a todos los niveles, en la puesta en marcha de políticas públicas de I+D+i, ya sea en su diseño, implementación o evaluación de las mismas. En el año 2006, sólo un 29,47% de las personas integrantes de las Comisiones Asesoras de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora son mujeres. En la Comisión del Sistema Integral de Seguimiento y Evaluación del Plan Nacional de I+D, encargada de elaborar un informe sobre el funcionamiento del mismo, únicamente un 13,3% son mujeres.

Por otra parte, según datos del Ministerio de Cultura, mientras que las mujeres son un porcentaje importante del alumnado matriculado en enseñanzas relacionadas con las profesiones culturales, sólo un 21,7% de las personas miembro de las entidades de gestión de derechos de propiedad intelectual son mujeres. Las mujeres no deberían dejar de contar con las posibilidades que distintas manifestaciones culturales ofrecen como medios privilegiados de expresión, difusión y cambio.

Es necesario, también, atender a las maneras en que los saberes y los logros de las mujeres constan, tanto los del pasado, como los que en el presente y futuro seguirán produciéndose. El rastro histórico de las mujeres y de sus aportaciones fundamentales a la historia general de la humanidad han sido manipuladas por la cultura androcéntrica y patriarcal. El Instituto de la Mujer cuenta actualmente con un Centro de Documentación con más de 25.000 registros.

La mayor presencia de las mujeres en el sector cultural es, no obstante, un hecho que viene avalado, por ejemplo, por los datos que, sobre propiedad intelectual, facilita el Ministerio de Cultura. Así, entre 2004 y 2005, de los 4.630 nuevos registros de propiedad intelectual que se realizaron, el 55% correspondían a mujeres. A pesar de ello, en este último año, un 78,3% de los registros de propiedad intelectual existentes eran de hombres, mientras que las mujeres solo alcanzaban el 21,7%.

2.2. Conocimiento para y sobre mujeres: los conocimientos científicos y artísticos con perspectiva de género

Si se entiende que la investigación se orienta, globalmente, hacia objetivos socioeconómicos y hacia las necesidades de la ciudadanía, sin menoscabo del rigor científico, no es posible que se ignore la dimensión de género. Tener ésta en cuenta conllevaría una producción de mayor calidad científica y redundaría en el bienestar de todos y todas. Sin embargo, sólo la Acción Estratégica para el Fomento de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Plan Nacional de I+D+i recoge, actualmente, de forma explícita, la necesidad de tener en cuenta la perspectiva de género en la generación del conocimiento. Es cierto que el esfuerzo presupuestario realizado por el Instituto de la Mujer permite hablar de una tendencia al crecimiento en la inversión realizada. No obstante, es necesario hacer notar la escasa relevancia presupuestaria que esta Acción Estratégica tiene en el conjunto del Plan Nacional de I+D, dado que su crédito supone un 0,022% del total.

Por otra parte, y en relación con la situación actual de los Estudios de las Mujeres, Feministas y del Género en la Universidad, hay que señalar que se están impartiendo diversos tipos de enseñanzas de postgrado, de alto nivel y calidad. No existe, sin embargo, la necesaria homologación que posibilite el ejercicio profesional y coloque, en el imaginario colectivo, la idea de que este conocimiento es riguroso y científico.

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Objetivo 1: Formalizar los Estudios Feministas, de las Mujeres y del Género en el ámbito universitario.

Objetivo 2: Incrementar el número de mujeres en la generación del conocimiento.

Objetivo 3: Fomentar el conocimiento desde la perspectiva feminista, del género.

Objetivo. 4. Recuperar la memoria histórica de las mujeres.

Objetivo.5. Impulsar la igualdad de oportunidades en la Universidad.

Objetivo.6. Visibilizar y apoyar las aportaciones de las mujeres Universidad. de las mujeres jóvenes en la Universidad.

4. ACTUACIONES

Objetivo 1: Formalizar los Estudios Feministas, de las Mujeres y del Género en el ámbito universitario.

Actuaciones:

1.1 Apoyar el desarrollo de Estudios específicos sobre las Mujeres.

1.2 Apoyar la creación y consolidación de los Seminarios e Institutos de Estudios de las Mujeres, Feministas y del Género.

1.3. Impulsar la inclusión de la perspectiva de género en las materias troncales de los grados, especialmente en las Ciencias Sociales, Humanidades y Ciencias de la Salud.

Objetivo 2: Incrementar el número de mujeres en la generación del conocimiento.

Actuaciones:

2.1 Fomentar la presencia de las mujeres en el ámbito de la investigación.

2.2 Potenciar la presencia de las mujeres en el diseño, implementación y evaluación de las políticas de investigación.

- 2.3 Apoyar el asociacionismo de mujeres relacionadas con la Ciencia y la Tecnología.
- 2.4 Utilización del lenguaje no sexista en todos los documentos del Plan Nacional de I+D+i.
- 2.5 Potenciar la visibilización de las mujeres investigadoras en los documentos del Plan Nacional de I+D+i.
- 2.6 Apoyar la producción artística y cultural realizada por mujeres, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma.
- 2.7 Hacer relevantes los intereses y la diversidad de las mujeres en la innovación, de forma específica, en la Biotecnología y salud de las Mujeres.
- 2.8 Promover la participación de las investigadoras y tecnólogas españolas en iniciativas internacionales en ciencia y tecnología.
- 2.9 Apoyar la creación de una base de datos de mujeres científicas ordenada por sus campos de investigación.
- 2.10 Creación de una base de datos de mujeres creadoras, ordenada por sus campos de creación.
- 2.11 Apoyar el asociacionismo de las mujeres relacionadas con la producción artística y la cultura.

Objetivo 3: Fomentar el conocimiento desde la perspectiva feminista, de las mujeres y del género.

Actuaciones:

- 3.1 Fomentar la realización de estudios e investigaciones con perspectiva de género.
- 3.2 Desagregación por sexos de las estadísticas de I+D+i.
- 3.3 Estudiar la posible asignación de un código específico a los Estudios de las Mujeres, Feministas y del Género, dentro de la nomenclatura de la UNESCO.
- 3.4 Incluir la Acción Estratégica de Fomento de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las convocatorias complementarias del Plan Nacional de I+D+i.
- 3.5 Fomentar la implantación del principio de transversalidad en el sistema de ciencia y tecnología español.

Objetivo 4: Recuperar la memoria histórica de las mujeres.

- 4.1. Apoyar la creación de una Biblioteca de Mujeres que recoja su memoria histórica, en la que se incluyan todo tipo de producciones realizadas por, para y sobre mujeres.
- 4.2. Establecer premios en las distintas áreas de conocimiento y en las diferentes formas de expresión artística.
- 4.3. Apoyar el establecimiento de una Red de Centros con las mismas características que la Biblioteca de Mujeres, en el ámbito local, autonómico, estatal y europeo.
- 4.4. Elaborar un Diccionario/Catálogo de mujeres relevantes en la Ciencia y la producción artística.

Objetivo 5: Impulsar la igualdad de oportunidades en la Universidad. Actuaciones:

- 5.1. Apoyar la realización de estudios sobre la presencia de las mujeres en los distintos niveles de la Universidad: profesorado, personal investigador, personal de administración y servicios y alumnado.
- 5.2. Impulsar la realización de programas para compatibilizar la vida profesional, personal y familiar en el ámbito universitario.
- 5.3. Fomentar el desarrollo igualitario de la presencia de mujeres en los Órganos de Gobierno de las Universidades.
- 5.4. Apoyar la creación de observatorios y comisiones de igualdad de oportunidades en las Universidades.
- 5.5. Promover la implantación de la transversalidad de género en las políticas universitarias.
- 5.6. Fomentar el nombramiento de mujeres como Doctoras Honoris Causa.

Objetivo 6: Visibilizar y apoyar las aportaciones de las mujeres jóvenes en la Universidad.

Actuaciones:

- 6.1. Apoyar el asociacionismo de alumnas universitarias.
- 6.2. Apoyar la creación de una red de mujeres jóvenes especialistas en los Estudios de las Mujeres, Feministas y del Género.
- 6.3. Impulsar la creación de bases de datos de jóvenes investigadoras.

EJE 7: SALUD

EJE 7: SALUD

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la vida, el proceso de salud/enfermedad está influenciado por condicionantes del contexto social, por los procesos biológicos y por la manera subjetiva con que cada cual afronta los acontecimientos vitales. Así, el estado de salud de las mujeres, su forma de vivir y enfermar, debe relacionarse, entre otros factores, con las condiciones que proceden de las circunstancias biopsicosociales a las que se exponen en cada momento del ciclo vital ¹⁵.

Durante la adolescencia y primera juventud, se produce un nuevo período significativo en la construcción de la identidad. Una parte de los riesgos de ese momento se asocia a los modelos y estereotipos de feminidad y belleza, de culto al cuerpo y delgadez extrema. Los trastornos de la imagen corporal y de la alimentación son un problema de salud que, en los últimos diez años, se ha incrementado de manera constante.

Otro factor de ese momento vital es el inicio de las relaciones sexuales. Las jóvenes se exponen al riesgo de embarazos no deseados, que tienen como una de sus consecuencias la interrupción voluntaria del embarazo.

Asimismo, en la población joven aumenta la exposición a infecciones de transmisión sexual y VIH, por mantener prácticas sexuales de riesgo, que han de asociarse a actitudes en las relaciones en las que inciden los condicionantes de género.

En cuanto a los jóvenes tienen conductas menos saludables respecto al consumo de sustancias adictivas (tabaco, alcohol, drogas ilegales) -aunque las jóvenes están incrementando el consumo de sustancias, fundamentalmente tabaco, alcohol y psicofármacos- que estarían relacionados con las mayores prácticas de riesgo que se asumen desde los modelos tradicionales de masculinidad.

Durante la vida adulta, se produce la confluencia de una vida sexualmente activa con un mayor potencial de convivencia de pareja.

Para las mujeres: las presiones procedentes de la doble jornada laboral, las sobrecargas del cuidado familiar, los problemas de crianza de los hijos e hijas, y la discriminación laboral que supone, entre otras consecuencias, dificultades para la elección y el ejercicio de la maternidad, uno de cuyos resultados es el aumento de la utilización de la reproducción asistida, constituyendo factores relevantes por su prevalencia e impacto en la salud.

En cuanto a los hombres, siguen presentando estilos de vida menos saludables que las mujeres, si bien se puede destacar que practican más deporte y duermen más horas, asociándose a la falta de equidad en la distribución de los tiempos dedicados al trabajo remunerado y al trabajo doméstico o al cuidado de hijos e hijas, observándose también inequidades en cuanto al tiempo de ocio y de descanso.

¹⁵ Velasco, Sara. "Atención biopsicosocial al malestar de la mujer".- Madrid, Instituto de la Mujer, 2006.- colección salud, nº 9.

En cuanto a la salud laboral, la segregación (horizontal y vertical) y la mayor precariedad en el mercado de trabajo definen una parte importante de la exposición a riesgos físicos y psicosociales, generalmente invisibles, y, por tanto, insuficientemente contemplados.

Los efectos sobre la salud de todos los factores psicosociales se dejan ver, precisamente, en los datos sobre quejas de salud y morbilidad relacionados con el dolor y el malestar psíquico y con la prevalencia y aumento, entre las mujeres, de problemas de salud mental y somatizaciones. Asimismo, se ha de destacar que la violencia contra las mujeres tiene importantes repercusiones sobre su salud física, mental y social.

Por otra parte, la mediana edad se caracteriza en las mujeres por el cese de la capacidad reproductiva y por el cambio de las principales actividades de cuidado de los hijos e hijas, a las que puede que se sumen la aparición de nuevas cargas de cuidado de personas dependientes o de nietos y nietas. Se produce la necesidad de redefinición de las motivaciones y actividades, de la relación de pareja –cuando se mantiene este tipo de vínculo-.

Mujeres y hombres han de realizar una adaptación a los cambios, tanto corporales como funcionales y psicosociales, que están influidos, una vez más, por los condicionantes de género que marcan ideales sujetos a papeles contradictorios con la realidad de las mujeres y los hombres.

En cuanto a las patologías crónicas en relación a las mujeres, se caracterizan por una peor salud percibida y padecimientos de dolor (funcionales y psíquicos), que aumentan de frecuencia en este grupo de edad. En esta época de la vida, el consumo de psicofármacos y a veces otras sustancias, como el alcohol, se producen con el objetivo de mitigar la ansiedad, la angustia y la frustración.

Finalmente, la tendencia de las sociedades actuales a la medicalización de la vida tiene mayor impacto en el caso de las mujeres, en parte porque suelen utilizar con mayor frecuencia los servicios de salud. Pero también, por razones de género, el diseño de las políticas y servicios de salud tiende a intervenir en mayor medida en la salud de las mujeres y a medicalizar su ciclo de vida.

2. DIAGNÓSTICO

2. 1 Esperanza de vida

Uno de los procesos demográficos que ha tenido más importancia en el siglo XX es el alargamiento de la esperanza de vida. Según un reciente informe de salud del Ministerio de Sanidad y Consumo¹⁶, la esperanza de vida, en 2002, se sitúa en 83 años para las mujeres, -la más alta de la Unión Europea-, y 76,3 años para los hombres. Las mujeres

¹⁶ Ministerio de Sanidad y Consumo. “La Salud de la Población Española en el contexto europeo y del Sistema Nacional de Salud. Indicadores de salud”.- Madrid, 2005.

tienen, por tanto, una mayor esperanza de vida al nacer y a los 65 años, pero su vida con buena salud y sin enfermedad crónica es más corta que para los hombres. Por el contrario, los hombres viven menos años, pero con mejor salud, aunque sufren discapacidades desde edades más jóvenes, muchas de ellas consecuencia de lesiones por accidentes.

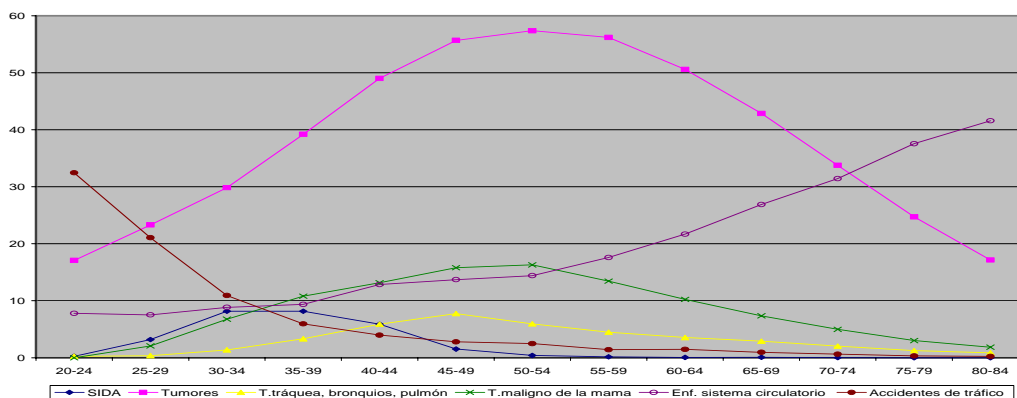
2.2 Los Patrones de vida

En general, los hombres tienen conductas menos saludables respecto al consumo de sustancias adictivas (tabaco, alcohol, drogas ilegales) -aunque eso está cambiando en la población más joven adoptándolas también las jóvenes-, relacionado con las mayores prácticas de riesgo que se asumen desde los modelos tradicionales de masculinidad, si bien practican más deporte y duermen más horas que las mujeres.

Una cuestión específica que es necesario considerar es que España es ya el primer país de Europa y el cuarto del mundo en número total de intervenciones de cirugía estética y el primero en pacientes menores de 21 años. En España, se realizaron cerca de 300.000 intervenciones de estética, en el año 2005, según las estadísticas de la Sociedad Española de Cirugía Plástica, Reparadora y Estética (SECPRE).

2.3 Mortalidad

Las enfermedades que más mortalidad producen en hombres y mujeres son las cardiovasculares y el cáncer, que presentan incidencias diferentes según el sexo. Otras causas de mortalidad de las mujeres pueden observarse en el siguiente cuadro.



Primeras causas de mortalidad en mujeres por grupos de edad (datos 2003)¹⁷

¹⁷ "Informe sobre mortalidad y morbilidad en España 2005", actualización elaborada por el Programa de Salud del Instituto de la Mujer, basado en datos del INE.

2.4 Morbilidad en atención primaria

Entre las mujeres, tienen más peso las patologías crónicas cardiocirculatorias en las edades más avanzadas y musculoesqueléticas, mental y endocrino-metabólicas, prácticamente, en todas las edades adultas¹⁸.

En cuanto a los problemas de malestar de las mujeres, se han de destacar los clasificados como depresión, ansiedad y somatización. En el caso de los dolores músculo-esqueléticos, cansancio sin causa aparente, síntomas digestivos o neurológicos mal definidos, alteraciones del sueño y de la atención, están siendo encuadrados en la actualidad como diagnóstico de síndromes funcionales emergentes (fibromialgia y fatiga crónica los más frecuentes). La progresión de la sobremorbilidad en las mujeres está relacionada con factores biopsicosociales de género¹⁹.

2.5 Morbilidad hospitalaria

Las mujeres ingresan en los hospitales, en primer lugar, por causas obstétricas (24%). La segunda causa se corresponde con el grupo de enfermedades del aparato circulatorio (10,6%); seguida del grupo de enfermedades del aparato digestivo (9,2%); y enfermedades del aparato respiratorio (7,85%) y los tumores (7,5%)²⁰.

Pero, de nuevo, las enfermedades que producen sobremorbilidad femenina son enfermedades osteomusculares, en línea con las quejas de dolor; enfermedades endocrinas, de la nutrición y metabólicas; entre ellas, obesidad y diabetes, relacionadas con la forma de vida sedentaria y los hábitos alimentarios no saludables.

2.6 Políticas y servicios de salud²¹

Ante las necesidades de salud de hombres y mujeres, la sociedad responde estableciendo políticas de salud y ofertando servicios. Incluso en aquellos casos en que las políticas y servicios se ofertan aparentemente por igual a hombres y mujeres, no son utilizados de igual manera por unos y otras. Mujeres y hombres acuden con frecuencias distintas y por motivos diferentes a las consultas médicas y a los servicios de urgencias. También son hospitalizados y se les prescriben medicamentos de forma diferente.

2.7. Planes de Salud de las CCAA

La equidad de género se aborda en los Planes de Salud de las CC.AA., pero fundamentalmente en el nivel del discurso, con escasa concreción en objetivos operativos y medidas instrumentales. Casi todos incluyen la desagregación por sexo en el análisis de los problemas de salud, pero no el análisis de género de ellos, ni acciones

¹⁸ Gervás, Juan. "Morbilidad atendida en atención primaria". En: La Mujer y la Salud en España. Informe Básico, Vol 1. Serie Estudios. Instituto de la Mujer.

¹⁹ Velasco, Sara. "Atención biopsicosocial al malestar de las mujeres".- Madrid: Instituto de la Mujer, 2006.- Colección Salud, nº9.

²⁰ Elaboración del Programa de Salud del Instituto de la Mujer basado en los datos de altas hospitalarias y estancias según el sexo y el diagnóstico. Encuesta de Morbilidad Hospitalaria 2005, INE, 2007.

²¹ Informe sobre Salud y Género. Observatorio de Salud de la Mujer del Ministerio de Sanidad y Consumo 2005

específicas con enfoque de género. Es habitual que incluyan algún capítulo de salud reproductiva con referencia a la salud de las mujeres.

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Objetivo 1: Promover la producción, publicación y difusión de información cualitativa y cuantitativa sobre la influencia del género en la salud y la atención de la salud.

Objetivo 2: Promover la aplicación de la transversalidad de género a las políticas de salud, así como impulsar políticas específicas de salud de las mujeres.

Objetivo 3: Contribuir a mejorar aspectos específicos de la salud de las mujeres, así como incidir en enfermedades de alta prevalencia, o sensibles al impacto de género.

Objetivo 4: Impulsar la participación y empoderamiento de las mujeres en los procesos de salud.

4. ACTUACIONES

Objetivo 1: Promover la investigación, producción, publicación y difusión de información cualitativa y cuantitativa sobre la influencia del género en la salud y la atención de la salud.

Actuaciones:

1.1 Favorecer que los ensayos clínicos contemplen la evaluación de la eficacia y eficiencia de los tratamientos en función del sexo.

1.2 Promover la investigación sobre las causas, factores asociados, medios diagnósticos y tratamientos de aquellas patologías de alta prevalencia en las mujeres, teniendo en cuenta los condicionantes de género.

1.3 Garantizar que los sistemas de información sanitaria recojan, sistemáticamente, información desagregada por sexo y edad y analicen los datos en relación a los condicionantes de género.

1.4 Participar y promover la elaboración de indicadores de salud sensibles al género.

1.5 Fomentar que los sistemas de información en salud laboral, recojan, sistemáticamente, información desagregada por sexo, contemplando, igualmente, las consecuencias para la salud que se derivan de las condiciones en las que se desarrolla el trabajo doméstico, la doble jornada y la dedicación a cuidados informales por las mujeres.

1.6 Impulsar la elaboración de materiales divulgativos dirigidos a las mujeres.

- 1.7 Propiciar la accesibilidad de los y las profesionales y de las mujeres a información cualificada sobre la salud con perspectiva de género (informes y opiniones de expertas, producción de saber de las propias mujeres, conocimiento generado en las redes de mujeres profesionales, documentación científica,...).
- 1.8 Desarrollar, en el sitio electrónico del Plan de Calidad del Ministerio de Sanidad y Consumo, un área que proporcione información de calidad sobre lo temas clave en salud y género, de una manera accesible a la población general.

Objetivo 2: Promover la aplicación de la transversalidad de género a las políticas de salud, así como impulsar políticas específicas de salud de las mujeres.

Actuaciones:

- 2.1 Impulsar la inclusión de la perspectiva de género en la planificación sanitaria y en la elaboración de los presupuestos del Sistema Nacional de Salud.
- 2.2 Tener en cuenta, como criterios para evaluar la calidad de los servicios, aspectos diferenciales biológicos, psicológicos, culturales y sociales de la salud de las mujeres y los factores que los condicionan.
- 2.3 Incluir, en las carteras de servicios sanitarios, programas de prevención y atención a los problemas de salud que afectan a las mujeres.
- 2.4 Incluir, en los mecanismos de coordinación institucional con las Comunidades Autónomas, la perspectiva de género en la planificación, en los programas y en la práctica clínica que afecta a la salud de las mujeres.
- 2.5 Impulsar la sensibilización y la formación del personal técnico y de gestión de los servicios sociosanitarios, a fin de integrar el enfoque de género en su tarea profesional.
- 2.6 Promover la inclusión de la salud de las mujeres y del enfoque de género en los programas educativos de pregrado del ámbito sanitario, contando con la colaboración de las universidades.
- 2.7 Promover la inclusión de la salud de las mujeres y del enfoque de género en salud en los programas de formación continuada del personal de salud del Sistema Nacional de Salud, en colaboración con las CCAA.
- 2.8 Realizar un estudio sobre el efecto de los estereotipos de género en la atención sanitaria del SNS y de las actitudes del personal sanitario ante las desigualdades de género, para identificar las dificultades y oportunidades para abordar los cambios necesarios.
- 2.9 Revisar, con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, las organizaciones sindicales y otros agentes implicados, los aspectos de salud laboral desde el enfoque de género, especialmente, los instrumentos para la evaluación de riesgos y la lista de enfermedades profesionales.

- 2.10 Apoyar a las CCAA para llevar a cabo la planificación, la ejecución y la evaluación de políticas, programas y proyectos que tengan en consideración las cuestiones de género, elaborando con las CC.AA., sociedades científicas y profesionales una guía para la inclusión del enfoque de género en las estrategias, planes y programas de salud.

Objetivo 3: Contribuir a mejorar aspectos específicos de la salud de las mujeres, así como incidir en las enfermedades de alta prevalencia, o sensibles al impacto de género.

Actuaciones:

- 3.1 Fomentar la elaboración de guías y protocolos de actuación, en los servicios de salud de atención primaria, para procesos de salud-enfermedad de alta prevalencia en las mujeres.
- 3.2 Fomentar la inclusión, en las carteras de servicios del Sistema Nacional de Salud, conforme al procedimiento establecido en el Real Decreto 1030/2006, la prevención de la transmisión heterosexual del VIH/SIDA y los programas de salud sexual y reproductiva, que introduzcan acciones de información y educación sexual, y garanticen la prevención del embarazo no deseado y el acceso a métodos anticonceptivos adecuados y eficaces, así como vivir una sexualidad satisfactoria.
- 3.3 Desarrollar una encuesta sobre sexualidad, basada en estudios cualitativos previos, que permita conocer los aspectos relacionados con la salud afectivo-sexual en mujeres y hombres.
- 3.4 Realizar campañas de sensibilización dirigidas a la población general y a las y los profesionales de la comunicación, sobre la importancia de la publicidad en la construcción del imaginario social y en la transmisión de modelos de feminidad, que condicionan los patrones de belleza y de sexualidad y que perjudican la salud, así como prevenir trastornos de la alimentación en las jóvenes (anorexia y bulimia) y en las mujeres adultas (obesidad y trastornos endocrinos y osteoarticulares, debidos al sedentarismo y a los hábitos alimentarios no saludables).
- 3.5 Impulsar la aplicación de las recomendaciones internacionales sobre los derechos de las mujeres embarazadas. Favorecer la implicación de los padres en los programas de preparación a la maternidad/paternidad y de salud infantil, para que compartan el cuidado de sus hijas e hijos.
- 3.6 Realizar un estudio sobre la práctica de las cesáreas en el SNS, que permita conocer las circunstancias en las que se practica y el papel de profesionales y usuarias en la toma de decisiones.
- 3.7 Incrementar el control sobre las intervenciones de cirugía plástica y estética en el sector privado, así como sobre los tratamientos y dietas para reducir el peso que generan importantes problemas y efectos secundarios en la salud de las mujeres.

- 3.8 Potenciar medidas que aborden los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, que se manifiestan de manera exclusiva o tienen alta prevalencia en mujeres, con la finalidad de detectar y de prevenir sus causas. Considerar dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- 3.9 Potenciar la elaboración de programas y guías dirigidas a la prevención de riesgos relacionados con la experimentación y la búsqueda de identidad propia diferenciada de las y los jóvenes que favorecen el consumo (experimental, ocasional, abusivo y adictivo) de tabaco, alcohol y otras drogas.
- 3.10 Impulsar y promover programas con enfoque integral y de género, dirigidos a la prevención y atención del consumo inadecuado de psicofármacos y otras sustancias como el alcohol, en mujeres adultas, así como de aquellas patologías crónicas y de los denominados síndromes funcionales emergentes que ocasionan, a la larga, incapacidad y dependencia.
- 3.11 Promover la accesibilidad de las mujeres consumidoras de drogas a los tratamientos, favoreciendo la captación activa desde los servicios sanitarios, sociales y educativos.
- 3.12 Impulsar medidas para aumentar la protección de salud física y psíquica de las mujeres en relación con las técnicas de reproducción asistida, especialmente, en la donación de óvulos por parte de las jóvenes.
- 3.13. Promover la inclusión del enfoque de género en todas las investigaciones así como el desarrollo de investigaciones específicas sobre las desigualdades e inequidades de género en salud, con especial atención a las enfermedades cardiovasculares, el cáncer, la diabetes, la salud mental, las lesiones por causas externas y la salud afectivo-sexual, entre otras.
- 3.14 Fomentar la atención integral y el apoyo psicológico en el diagnóstico y tratamiento del cáncer de mama.
- 3.15 Desarrollar, un programa de trabajo que revise y actualice la información disponible sobre la atención a las enfermedades cardiovasculares, los programas de cribado de cáncer de mama, la prevención del cáncer de cuello de útero y del cáncer de colon y recto, la prevención y tratamiento de la osteoporosis, y el abordaje de la fibromialgia y la fatiga crónica.

Objetivo 4: Impulsar la participación y empoderamiento de las mujeres en los procesos de salud.

Actuaciones:

- 4.1 Fomentar el mantenimiento o la creación de redes profesionales para el debate e intercambio de buenas prácticas, con relación a procesos de salud-enfermedad que afectan, de forma prevalente, a las mujeres y que son sensibles al impacto de género.

- 4.2 Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud.
- 4.3 Impulsar acciones que modifiquen desigualdades de género de las mujeres profesionales e investigadoras del ámbito sanitario, así como en el personal técnico, de gestión y administración del Sistema Nacional de Salud.

EJE 8: IMAGEN

EJE 8: IMAGEN

1. INTRODUCCIÓN

La imagen social de las mujeres está vinculada directamente con la construcción de su identidad en el proceso de socialización, que establece fuertes diferencias entre mujeres y hombres. La educación no formal juega un papel fundamental en el desarrollo de la cultura sexista.

La organización social y sus representaciones responden, todavía, a un modelo androcéntrico, en el que la asignación de funciones distintas a uno y otro sexo no sólo divide la realidad social sino que, además, la jerarquiza, otorgando menos valor a lo femenino, en comparación con lo masculino.

De esta manera, los principales agentes socializadores, la familia y la escuela, pero hoy cada vez más los medios de comunicación y la publicidad, juegan un papel determinante, a la hora de transmitir una imagen anacrónica y estereotipada de las mujeres. Esta imagen no se corresponde con la evolución social ni con los modelos femeninos actuales, mucho más positivos, que abren camino para una sociedad donde la igualdad real sea el único referente.

Desde los medios, se difunde una imagen de las mujeres que refuerza los estereotipos tradicionales de subordinación, les niega la capacidad de protagonismo en la acción social y oculta los temas que realmente interesan a las mujeres. Las mujeres reales han cambiado y el antiguo modelo de feminidad ya no es válido. Esos cambios no son reflejados, adecuadamente, en los medios, que muestran un cierto inmovilismo y resistencia al cambio.

Se hace necesario investigar en profundidad el imaginario, sobre las mujeres, creado por los medios de comunicación y, concretamente, en la publicidad. Nuevas representaciones, a veces igualmente discriminatorias, coexisten con los estereotipos sexistas tradicionales en torno a las mujeres.

Para que los valores y referentes masculinos y femeninos no sean un factor limitador a la hora de configurar la identidad personal, es imprescindible que los comportamientos, funciones y roles femeninos sean valorados como otra forma de ser y de estar en el mundo; como una manifestación de la diferencia y no como la justificación de la desigualdad.

La LOIEMH dedica el Título III, en concreto los artículos 36, 39, 40 y 41, a los medios de comunicación, abordando tanto lo relativo a los mensajes que transmiten los medios periodísticos como a la publicidad.

Por otra parte, la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en el artículo 13, “*Medios de comunicación*”, garantiza que las Administraciones Públicas velarán por el cumplimiento estricto de la legislación en lo relativo a la protección y salvaguarda de los derechos fundamentales,

con especial atención a la erradicación de conductas favorecedoras de situaciones de desigualdad de las mujeres en todos los medios de comunicación social, de acuerdo con la legislación vigente.

La propia Ley Integral contra la Violencia de Género también considera la publicidad sexista como una de las causas que motivan la violencia y modifica la Ley General de Publicidad, estableciendo como publicidad ilícita la “*publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos recogidos en la Constitución, especialmente a los artículos 18 y 20, apartado 4...*”, e incluyendo en ésta la que utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio, incluso de partes de su cuerpo como objeto desvinculado del producto anunciado, estableciendo, además, la posibilidad de denunciar en los Juzgados de Primera Instancia.

2. DIAGNÓSTICO

Los medios de comunicación pretenden llegar a un amplio número de receptores. Para lograrlo, tienden a simplificar sus explicaciones y a proponer imágenes y metáforas plenamente asimiladas por la audiencia. De ahí que el uso de estereotipos constituya un recurso frecuente. Estos estereotipos no muestran la complejidad de las motivaciones que se esconden tras los acontecimientos y sus protagonistas.

Las prácticas periodísticas concentran la mirada en unos determinados escenarios (los de poder) y ceden la palabra y el protagonismo a quienes están en las cúpulas jerárquicas, donde las mujeres están poco representadas. Dejan para ellas las páginas de Sociedad, donde aparecen, principalmente, como víctimas, enfocando el escenario doméstico y mostrando, sobre todo, el papel que ejercen en su vida privada.

Según los datos del segundo informe sobre “Representación de Género en los informativos de radio y televisión”, editado en 2005, por el Instituto de la Mujer y el Instituto Oficial de Radio Televisión Española:

- En los informativos de radio y televisión, las mujeres constituyen el 15% y el 21%, respectivamente, de las personas mencionadas con nombre propio como protagonistas de las noticias.
- Las mujeres representan el 16% de las personas entrevistadas en los informativos de radio y el 26,4% en los de televisión.
- El 12,6% de las veces que las mujeres son mencionadas en los informativos de televisión, lo son en calidad de esposas, madres o hijas (frente a un 0,5% en el caso de los hombres).
- En esos mismos informativos, las mujeres aparecen mencionadas como víctimas en un 11,6% de las veces, mientras que los hombres lo hacen en el 3,6%.

Estos resultados muestran la persistencia de rutinas periodísticas que impiden que se refleje la presencia real de las mujeres en los diversos ámbitos de la sociedad.

La publicidad, en la que los problemas anteriores se mantienen, no constituye tan solo una herramienta de comunicación para fomentar el consumo y la adquisición de productos, sino que va más allá, actuando como una potente herramienta ideológica. A través de los anuncios, se transmiten valores, actitudes y estereotipos, se fomentan conductas y, en definitiva, se propone toda una forma de entender el mundo.

En nuestra cultura, las imágenes consideradas socialmente “atractivas” se ligan a ideales de juventud, delgadez y belleza, modelando el imaginario colectivo. Desde la infancia, el cuerpo de las mujeres se ha convertido en objeto de la mirada del “otro”, de la que depende su reconocimiento y éxito personal y social; en definitiva, su autoestima. Pero los ideales normativos son difíciles de alcanzar; de ahí los graves problemas de aceptación de su cuerpo que tienen muchas mujeres.

Las dietas y productos adelgazantes, los tratamientos contra la menopausia o las promesas de rejuvenecimiento se orientan a una destinataria concreta: la mujer, como si ella fuera un ser “imperfecto”, por naturaleza. El cuerpo se convierte, entonces, en un cuerpo-trampa que, cegado por el espejismo “ideal”, sucumbe a los dictados de la moda y el consumo y pasa a convertirse en un cuerpo “protésico”, incapaz, según psicoanalistas y psicólogos, de acabar con el malestar y los conflictos internos relacionados con la propia identidad.

En las estrategias publicitarias, el cuerpo femenino se convierte, así, en una fachada, en un icono, y cuanto más perfecto es el modelo impuesto, más imperfectas nos sentimos. Con un cuerpo repleto de imperfecciones, la estética suplanta a la ética y el cuerpo se convierte en un problema que impide que las mujeres ejerzan su propia autodeterminación.

El Observatorio de la Imagen de las Mujeres, gestionado por el Instituto de la Mujer, recibe denuncias de particulares, asociaciones de mujeres, de consumo y otros organismos, en relación con contenidos y campañas sexistas o que incluyan imágenes estereotipadas de las mujeres. Dicho Observatorio registró, en 2006, 549 denuncias, correspondientes a 207 campañas publicitarias. En el 47% de los casos, la causa fue la utilización del cuerpo de la mujer como reclamo publicitario. La televisión fue el medio publicitario con mayor porcentaje de quejas (45%). “Ropa y Accesorios” y “Automoción” fueron los sectores más denunciados (11% y 8%, respectivamente). El 12% del total de quejas se refirió a contenidos no publicitarios.

Los medios de comunicación y la publicidad juegan, sin embargo, un papel clave a la hora de construir una sociedad más igualitaria y más justa. Así se reconoce a distintos niveles institucionales y legales:

- En la Conferencia Mundial de la Mujer de Pekín, en 1995, se consideró, por primera vez, la comunicación como uno de los Derechos Humanos básicos y como un elemento estratégico clave para el cambio social que las mujeres exigen en la lucha por la igualdad de derechos.
- El Consejo Europeo también demanda a los Estados miembros que introduzcan, en sus legislaciones, el concepto de sexismo y promuevan leyes a favor de la igualdad de sexos en los medios de comunicación.

- El Plan de trabajo 2006-2010²² de la Unión Europea para la igualdad entre las mujeres y los hombres plantea, como uno de sus objetivos, la eliminación de los estereotipos sexistas de la sociedad y, específicamente, en los medios de difusión. Una de las medidas fundamentales es el apoyo a campañas de sensibilización e intercambio de buenas prácticas acerca de los roles de género no estereotipados y el establecimiento del diálogo con los medios de difusión para animarles a que retraten, sin estereotipos a mujeres y hombres.

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Objetivo 1: Mostrar a las mujeres y “lo femenino” como sujetos activos en la construcción social.

Objetivo 2: Contribuir a la difusión de imágenes no sexistas en los medios de comunicación y la publicidad.

Objetivo 3: Promover modelos igualitarios en los que se vean implicados los principales agentes sociales (medios de comunicación, educación, grupo de iguales, medio familiar,...).

Objetivo 4: Vigilar que la Corporación RTVE y la agencia EFE, así como los entes audiovisuales públicos de las Comunidades Autónomas, persigan, en su programación, los objetivos incluidos en los artículos 37 y 38 de la LOIEMH.

Objetivo 5: Vigilar que los medios de titularidad privada persigan, en su programación, los objetivos planteados en el artículo 39 de la LOIEMH.

4. ACTUACIONES

Objetivo 1: Mostrar a las mujeres y “lo femenino” como sujetos activos en la construcción social.

Actuaciones:

1.1 Promover entre la juventud, a través de campañas publicitarias y talleres de sensibilización, la valoración positiva del cuerpo y la identidad femenina para prevenir trastornos psicológicos y elevar su autoestima.

1.2 Promover nuevas formas de ocio y juego para infancia, jóvenes y adolescentes, adaptando la legislación en relación al sexismo y la violencia en los juegos, juguetes y videojuegos.

²² COM(2006)92.

- 1.3 Realizar campañas de sensibilización y promover el uso de un lenguaje no sexista que nombre la realidad femenina y masculina, buscando formas de expresión que no oculten ni subestimen lo femenino.

Objetivo 2: Contribuir a la difusión de imágenes no sexistas en los medios de comunicación y la publicidad.

Actuaciones:

- 2.1 Acordar, con los medios de comunicación y publicitarios, la construcción y difusión de representaciones reales de ambos sexos, representaciones plurales, como diversas son las mujeres y los hombres.
- 2.2 Promover, a través de los órganos de autorregulación publicitaria y de las acciones positivas de los programas de igualdad en las empresas, la aplicación de estrategias publicitarias no discriminatorias y la representación de la autonomía y capacidades de las mujeres, especialmente en aquellos sectores que habitualmente ofrecen un tratamiento más discriminatorio
- 2.3 Promover, en los medios de comunicación, el uso no sexista del lenguaje, así como la utilización de imágenes no estereotipadas que potencien la igualdad y una visión positiva de mujeres y hombres.
- 2.4 Incluir la perspectiva de género en los criterios de contratación de campañas de publicidad por parte de los organismos públicos.
- 2.5 Promover el aumento del número de mujeres en los puestos directivos de las empresas publicitarias.
- 2.6 Elaborar una Guía de Buenas Prácticas en materia de igualdad, dirigida a las y los profesionales de la comunicación y la publicidad.
- 2.7 Convocar premios y distinciones para resaltar el tratamiento igualitario de las imagen de las mujeres en los medios de comunicación y la publicidad.

Objetivo 3: Promover modelos igualitarios en los que se vean implicados los principales agentes sociales (medios de comunicación, educación, grupo de iguales, medio familiar,...).

Actuaciones:

- 3.1 Promover investigaciones sobre la influencia del sexismo lingüístico en el mantenimiento de los estereotipos de género y formular propuestas que utilicen el femenino y el masculino para representar a mujeres y hombres.

- 3.2 Apoyar la creación artística infantil y juvenil, estableciendo premios que promuevan una sociedad igualitaria y justa.
- 3.3 Realizar acciones de sensibilización y concienciación a la sociedad sobre el consumo responsable de productos y servicios que no incluyan estereotipos sexistas en su promoción.
- 3.4 Fomentar el asociacionismo de mujeres en el periodismo y la publicidad, que analicen e intervengan sobre la representación de mujeres en puestos de responsabilidad en las empresas de comunicación y publicitarias y que reivindiquen la perspectiva de género en los contenidos de la producción de estas empresas.

Objetivo 4: Vigilar que la Corporación RTVE y la agencia EFE, así como los entes audiovisuales públicos de las Comunidades Autónomas, persigan, en su programación, los objetivos incluidos en los artículos 37 y 38 de la LOIEMH.

Actuaciones:

- 4.1 Reflejar adecuadamente la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social.
- 4.2 Utilizar el lenguaje de manera no sexista.
- 4.3 Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.
- 4.4 Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.
- 4.5 Promover la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional. Asimismo, fomentar la relación con asociaciones y grupos de mujeres, para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.
- 4.6 Realizar estudios y análisis sobre contenidos especialmente perjudiciales, como videojuegos, programas sobre la vida privada de las personas y revistas y publicaciones destinadas al público adolescente, en los que se refuerzan sustancialmente los roles y estereotipos sexistas e, incluso, la violencia contra las mujeres.
- 4.7 Establecimiento de foros de diálogo para establecer códigos de autorregulación, especialmente, en los productos potencialmente más dañinos.

Objetivo 5: Vigilar que los medios de titularidad privada persigan, en su programación, los objetivos planteados en el artículo 39 de la LOIEMH.

Actuaciones:

- 5.1 Promover, por parte de las Administraciones Públicas, la adopción de acuerdos de autorregulación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquellos se desarrollen.

**EJE 9: ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD
E INCLUSIÓN SOCIAL**

EJE 9: ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL

1. INTRODUCCIÓN

La organización social se apoya en el supuesto de que todas las mujeres son iguales, pero la realidad es que entre las mujeres existen disparidades, que pueden ser fuente de riqueza, pero, también, pueden suponer un motivo de discriminación. La interacción de dos o más formas de discriminación es lo que se ha denominado con el término de interseccionalidad²³. La discriminación múltiple recogida en este concepto está relacionada con la conexión entre el género y factores como la etnia, la edad, el estatus socioeconómico, la orientación sexual, la diversidad funcional, la localización geográfica, el nivel educativo o modelos de socialización en el país de origen.

Desde las políticas públicas, es necesario atender a la diversidad de los perfiles de las mujeres y las posibles formas de discriminación múltiple que puede llevar, aunque no necesariamente, a situaciones de exclusión social.

La exclusión social, más allá de problemas económicos y laborales, supone el debilitamiento de los apoyos y redes sociales de las personas y las familias; la fractura de la salud, psíquica y física; carencias educativas y de formación profesional; la dificultad en el acceso a los recursos básicos como la vivienda; la incapacidad de incidir en los círculos de toma de decisiones. En definitiva, la exclusión dificulta el pleno ejercicio de los derechos de ciudadanía.

Es necesario redefinir la ciudadanía social como vínculo de integración social y de lucha contra la exclusión a partir del acceso pleno de todas las mujeres a los derechos sociales. Los procesos de inclusión han de ser entendidos como procesos de empoderamiento de las mujeres, ya que la igualdad ha de pasar siempre por el logro de la autonomía personal y la independencia.

Es preciso, por lo tanto, que la agenda política esté claramente vinculada al avance de los derechos sociales y de la política social, dirigiéndose, también, a aquellas mujeres que se encuentran más alejadas del ejercicio de ciudadanía, a las que la sociedad considera como más vulnerables, en situación o riesgo de exclusión y nombrarlas, no por la situación de precariedad en la que se encuentran, sino en tanto que sujetos preceptores de derechos.

²³ El Movimiento Social de Mujeres introdujo el debate sobre este concepto en la reuniones preparatorias de la Conferencia Mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas de intolerancia. Para efectos de la Conferencia se estableció la *interseccionalidad* como “discriminación compuesta, doble o múltiple discriminación”.

2. DIAGNÓSTICO

El presente Plan prestará especial interés, por una parte, a colectivos de mujeres con necesidades de atención específica y, por otra, a colectivos con mayor riesgo de exclusión social, dado que, en ambos casos, se incrementa su vulnerabilidad ante la discriminación.

A. Colectivos con necesidades de atención específicas

- **Mujeres con discapacidad**

Se estima que un 60% de las personas con discapacidad son mujeres. Si bien es cierto que, durante los últimos años, el avance de los derechos de las personas con discapacidad ha sido importante, la brecha entre hombres y mujeres se amplía. Las mujeres con discapacidad son discriminadas en el ámbito familiar y en el educativo, con niveles de analfabetismo muy elevados; sus posibilidades de acceso al empleo se restringen; el sistema sanitario tampoco responde a sus necesidades y la protección social que reciben no exime, a la mayoría, de la pobreza. Todas estas circunstancias impiden el desarrollo de formas de vidas regulares y normalizadas.

La discapacidad, sin embargo, no es un problema individual, sino un fenómeno socialmente construido. Los prejuicios culturales apartan a estas mujeres del espacio público, recluyéndolas, en exclusividad, al espacio doméstico y convirtiéndolas en personas cuidadas y/o cuidadoras sin reconocimiento.

Es necesario que los poderes públicos otorguen a las personas con discapacidad, en general, y a las mujeres, en particular, la atención especializada que requieran para facilitar el disfrute de los derechos que la Constitución reconoce a toda la ciudadanía, incluyendo el reconocimiento y difusión, previsto en la Ley 27/2007, de 23 de octubre, de las lenguas de signos y medios de apoyo a la comunicación

- **Mujeres mayores**

Según los datos del Padrón Municipal de 2005, en España viven más de siete millones de personas mayores de 65 años, de las que un 57,8% son mujeres.

La brecha de género se perpetúa hasta el final de la vida: las situaciones de discriminación vividas por estas mujeres durante su juventud se multiplican cuando llegan a la vejez. Las mujeres mayores viven solas con más frecuencia que los hombres, tienen mayor riesgo de enviudar, tienen ingresos más bajos, sufren, en mayor medida, enfermedades y trastornos crónicos y tienen peor percepción subjetiva de su salud y calidad de vida.

Según reconoce el Informe 2006 de “Las personas mayores en España” (MTAS): “La viudez de las mujeres suele tener consecuencias económicas importantes para ellas mismas, la sociedad y los sistemas de Seguridad social, pues las viudas suelen experimentar un declive de sus condiciones materiales de vida como consecuencia del menor importe de las pensiones de viudedad”.

La Ley de Dependencia se orienta a reparar la falta de equidad que sufren las mujeres ante los sistemas públicos de protección social. Esto afecta, especialmente, a las mujeres mayores, pues, siendo un colectivo que produce gran bienestar a la sociedad, son las que menos se benefician de las prestaciones del sistema.

- **Mujeres dependientes del consumo de sustancias tóxicas**

Según un estudio del Instituto de la Mujer (2004), aproximadamente un 3,5% de las mujeres jóvenes y adultas consume alcohol de manera abusiva y un 1% otras sustancias. Aunque no existe un único perfil de persona consumidora, los rasgos comunes a todas ellas son la dependencia, que afectará a su vida cotidiana, y los sentimientos de culpabilidad y fracaso para desempeñar los papeles que la sociedad les asigna como mujeres.

- **Familias monomarentales**

Los cambios sociales, los nuevos modelos de familia, los divorcios y separaciones, han dado lugar a un notable incremento de mujeres responsables, en exclusiva, de núcleos familiares, que han de asumir el mantenimiento y la educación de sus hijas e hijos, así como el cuidado de personas mayores, enfermas o con discapacidad, colocándolas a ellas mismas y a sus familias en situación de desventaja laboral, económica, social y emocional. En el 86% de las familias monoparentales, la persona de referencia es una mujer.

B. Colectivos con mayor riesgo de exclusión social

- **Mujeres gitanas**

Se estima que la población gitana española es de 650.000 a 700.000 personas, lo que representa, aproximadamente, el 1,65% de la población total.

La comunidad gitana ha sido excluida, sistemáticamente, y se la ha situado al margen de los derechos de la ciudadanía. Las tradiciones gitanas, por otra parte, adjudican el espacio doméstico y de cuidado, de forma exclusiva, a las mujeres, alejándolas, prematuramente, de la formación reglada y del empleo. Asimismo, se siguen realizando prácticas que violan, sistemáticamente, sus derechos fundamentales básicos, como los matrimonios concertados y forzados por parte de sus familias.

- **Mujeres reclusas y ex reclusas**

La estancia en prisión, además de la privación de libertad, supone una limitación importante de su autonomía, dado que conlleva la pérdida de las costumbres de autoorganización y planificación del propio tiempo, dificulta la planificación a medio y largo plazo de la propia vida, empobrece la perspectiva sobre la vida real fuera de la prisión y dificulta la creación y el mantenimiento de redes sociales de apoyo. En el caso de las madres reclusas, la estancia en prisión supone la dificultad en el cuidado y establecimiento de unas relaciones de afectividad de calidad con las hijas y/o hijos.

Según la Dirección General de Instituciones Penitenciarias del Ministerio del Interior, en julio de 2006, del total de la población reclusa nacional, el 7,85% son mujeres. El número de mujeres que han sido puestas en libertad por cumplimiento de condena, entre 2000 y 2004, asciende a 5.489.

- **Mujeres prostituidas y trata de mujeres**

Se disponen de escasos datos sobre la trata de mujeres con fines de explotación sexual. La mayor parte de las estimaciones se hacen basándose en el número de mujeres prostituidas. Según datos obtenidos del estudio “*Explotación sexual de las mujeres con referencia al tráfico ilegal*”, realizado por el Instituto de la Mujer, en 2006, esta cifra supera las 100.000 mujeres, si bien otras fuentes la elevan hasta más de 200.000, de las cuales una gran parte son mujeres inmigrantes, en muchas ocasiones no regularizadas.

Diversas medidas específicas para abordar este problema serán adoptadas en el marco del Plan de lucha contra el tráfico de seres humanos con fines de explotación sexual.

La prostitución no es una expresión de libertad sexual de la mujer, sino que tiene que ver con la violencia, la marginación, la dificultad económica y la cultura sexista y patriarcal. Los derechos de ciudadanía universal que nuestra sociedad anhela están vedados para las mujeres prostituidas. El acceso a recursos económicos, culturales y sociales se ve mermado para este sector de la población, al formar parte de los circuitos informales de la economía.

- **Mujeres inmigrantes**

Las mujeres inmigrantes presentan peculiaridades y necesidades distintas, tanto de los inmigrantes varones, como de la población femenina nacional. En España, el 46% de las personas inmigrantes son mujeres, mientras que suponen poco más del 40% de las personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social, si bien se produce una alta concentración en determinadas ocupaciones, fundamentalmente aquellas que tienen que ver con el trabajo doméstico y el cuidado a la dependencia.

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Objetivo 1: Incorporar la perspectiva de género y la gestión de la diversidad en la oferta de servicios, atención y seguimiento de la entidades públicas de salud, educación, empleo, justicia, seguridad y vivienda.

Objetivo 2: Liderar, por parte de los poderes públicos, las políticas, para la inclusión de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social.

Objetivo 3: Diseñar estrategias con perspectiva de género de colaboración, supervisión y acompañamiento de los programas que se realizan desde el tercer sector, para la inclusión de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social.

Objetivo 4: Impulsar el conocimiento de los procesos de exclusión y pobreza de las mujeres.

Objetivo 5: Adecuar la respuesta y recursos de los Servicios Sociales a las diferentes necesidades de los colectivos de mujeres en situación o riesgo de exclusión.

4. ACTUACIONES

Objetivo 1: Incorporar la perspectiva de género y la gestión de la diversidad en la oferta de servicios, atención y seguimiento de la entidades públicas de salud, educación, empleo, justicia, seguridad y vivienda.

Actuaciones:

- 1.1 Potenciar la formación en transversalidad de género de las personas responsables de la planificación, seguimiento y evaluación de los distintos servicios, a través de la incorporación de módulos específicos en la formación profesional para el empleo.
- 1.2 Ofrecer cursos específicos, para la atención de mujeres en situación o en riesgo de exclusión social, dirigidos a las personas trabajadoras responsables de la atención directa.
- 1.3 Impulsar programas de coordinación entre los diferentes agentes, para facilitar la atención y el seguimiento integral de las mujeres en situación o en riesgo de exclusión social.
- 1.4 Diseñar instrumentos y herramientas, para el análisis de las situaciones específicas de las mujeres en situación o riesgo de exclusión desde la perspectiva de género.
- 1.5 Introducir o ampliar, en su caso, la perspectiva de género en los criterios de adjudicación de viviendas protegidas y de acceso a ayudas económicas al pago de alquiler.
- 1.6 Introducir en las campañas de información, sensibilización y prevención, especialmente en el ámbito sanitario y de la violencia de género, criterios de accesibilidad para facilitar su comprensión por parte de mujeres con discapacidad viso-auditiva.

Objetivo 2: Liderar, por parte de los poderes públicos, las políticas para la inclusión de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social.

Actuaciones:

- 2.1 Impulsar la introducción de la perspectiva de género en los programas y actuaciones que se van a realizar para la atención e inclusión de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social.

- 2.2 Realizar campañas informativas y de sensibilización, que visibilicen la existencia y problemática de los colectivos de mujeres en situación o riesgo de exclusión social.
- 2.3 Impulsar acciones positivas para facilitar el acceso a los recursos económicos, educativos y sociales de los colectivos de mujeres en situación o riesgo de exclusión social.
- 2.4 Fomentar la participación de las organizaciones de mujeres en el seguimiento y evaluación de las políticas públicas de inclusión social.
- 2.5 Fomentar el asociacionismo de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social, con el objetivo de que sean protagonistas y participen activamente en procesos de cambio y desarrollo personal.
- 2.6 Diseñar indicadores de calidad para valorar las actuaciones de atención, seguimiento e inclusión, en los distintos ámbitos de educación, salud, empleo, vivienda, justicia, seguridad y participación social.
- 2.7 Evaluar las actuaciones y el cumplimiento de los objetivos perseguidos en los distintos Planes Nacionales del ámbito de la inclusión social, incorporando la perspectiva de género.

Objetivo 3: Diseñar estrategias con perspectiva de género de colaboración, supervisión y acompañamiento de los programas que se realizan desde el tercer sector, para la inclusión de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social.

Actuaciones:

- 3.1 Diseñar protocolos con perspectiva de género, para la atención diversificada de los colectivos de mujeres en situación o riesgo de exclusión social.
- 3.2 Promover iniciativas del tercer sector que se dirijan a la reinserción de los colectivos de mujeres en situación o riesgo de exclusión social, a través de líneas de financiación, dotación de infraestructuras y medidas fiscales.
- 3.3 Coordinar las actuaciones de las distintas Administraciones Públicas y el tercer sector.
- 3.4 Garantizar la transparencia de los distintos agentes implicados, a partir de la supervisión económica, laboral, metodológica y la consecución de los objetivos propuestos desde una perspectiva de género.
- 3.5 Fomentar la participación activa y el empoderamiento de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social, en los programas de inclusión social, puestos en marcha desde el tercer sector.

- 3.6 Favorecer el intercambio permanente de experiencias y buenas prácticas, en el desarrollo de programas y proyectos de inclusión, realizados desde el tercer sector.

Objetivo 4: Impulsar el conocimiento de los procesos de exclusión y pobreza de las mujeres.

Actuaciones:

- 4.1 Establecer un sistema de indicadores de exclusión social que desagregue la información disponible por sexo, armonizado con los existentes en la Unión Europea.
- 4.2 Promover la creación de un grupo de trabajo sobre “igualdad y género” en el Observatorio de Mayores del IMSERSO.
- 4.3. Promover la realización de investigaciones sobre la feminización de los procesos de exclusión y las medidas y modelos de actuación que se deben aplicar, en cada una de las situaciones, desde la perspectiva de género.
- 4.4 Evaluar la situación económica de las mujeres mayores, con particular atención a la cobertura de la protección de la Seguridad Social.

Objetivo 5: Adecuar la respuesta y recursos de los Servicios Sociales a las diferentes necesidades de los colectivos de mujeres en situación o riesgo de exclusión.

Actuaciones:

- 5.1 Potenciar la formación en transversalidad de género de las personas responsables de la planificación, seguimiento y evaluación de los Servicios Sociales, a través de la incorporación de módulos específicos, en la formación profesional para el empleo.
- 5.2 Revisión de la normativa y la planificación de los Servicios Sociales para detectar vacíos o insuficiencias relacionados con las necesidades específicas de los grupos de mujeres en situación o riesgo de exclusión.
- 5.3 Favorecer el intercambio permanente de experiencias y buenas prácticas en la gestión de los Servicios Sociales.

EJE 10: VIOLENCIA

EJE 10: VIOLENCIA

1. INTRODUCCIÓN

La violencia de género, sustentada en unos principios y valores que tratan de perpetuar la posición de inferioridad de las mujeres, es la máxima manifestación de desigualdad entre hombres y mujeres. Evidencia, por ello, un déficit democrático y es uno de los síntomas de la incompleta ciudadanía de las mujeres.

La magnitud de este fenómeno violento cuestiona día a día los derechos fundamentales de ciudadanía de muchas mujeres –derecho a la vida, a su integridad física y psíquica, a su dignidad y libertad-, que constituyen los valores inviolables de la persona sobre los que se fundamenta nuestro orden democrático. Y es en el ámbito de las relaciones de pareja donde esta ciudadanía incompleta tiene su máxima plasmación. Es, pues, obligación del Gobierno y del conjunto de los poderes públicos, adoptar medidas para hacer reales y efectivos los derechos jurídicamente reconocidos, asegurando el pleno ejercicio de su condición de ciudadanas.

Con esta finalidad, las Cortes Generales aprobaron por unanimidad la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (en adelante, *Ley Integral*). En esta Ley, y con carácter innovador en el ámbito del derecho comparado, se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a sus víctimas.

En el tiempo transcurrido desde su aprobación, se han adoptado las decisiones y medidas necesarias para su completo desarrollo. Así ha sido en el ámbito institucional, con la creación, puesta en marcha y funcionamiento, de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer o con la constitución del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer. Así ha sido, igualmente, con la creación de Juzgados de Violencia sobre la Mujer y de Fiscalías especializadas, y con la asignación creciente de efectivos a las unidades especializadas en la lucha contra de este tipo de violencia de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. También se han dado los primeros pasos para la incorporación en los currícula de la enseñanza obligatoria de contenidos destinados a promover la educación en valores que refuercen la igualdad entre hombres y mujeres; se ha avanzado en la formación y especialización de todos los profesionales que intervienen en la atención, persecución y sanción de esta violencia; se han consolidado los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de esta violencia; se han financiado acciones concertadas con las Comunidades Autónomas para garantizar la atención integral; se ha afianzado la necesaria colaboración y coordinación de actuaciones para garantizar la eficacia de las medidas adoptadas.

Pese a todo ello, los casos de mujeres muertas a manos de su pareja o ex parejas siguen siendo intolerables.

Por ello, el Gobierno, a la vista del primer balance de resultados de la Ley Integral, sometida a evaluación continua por previsión legal, redobló su compromiso contra este

fenómeno perverso y aprobó, el 15 de diciembre de 2006, el Plan Nacional de Sensibilización y Prevención, previsto en el artículo 3.1 de la Ley Integral. Este Plan, fruto de un proceso muy participativo desarrollado en el marco del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, constituye el instrumento global y sistemático de la actuación de las distintas Administraciones Públicas para sensibilizar al conjunto de la sociedad sobre la dimensión y consecuencias de la violencia de género y para adoptar acciones destinadas a prevenir su actualización, mediante una mejora permanente de la respuesta frente a estas situaciones violentas.

Junto a ello, el Gobierno aprobó un Catálogo de Medidas Urgentes para hacer posible que los objetivos perseguidos por la Ley Integral se hagan reales y efectivos en el plazo más breve posible.

Por último, estas actuaciones se han visto completadas con otras diez medidas adicionales, aprobadas por el Consejo de Ministros el 2 de marzo de 2007, y más recientemente con las 28 acciones adoptadas por el Consejo de Ministros de 22 de junio de 2007, para garantizar la inmediata ejecución de las propuestas del Congreso de los Diputados que se recogen en la moción acordada por unanimidad de todos los grupos parlamentarios el 19 de junio de 2007.

2. DIAGNÓSTICO

La aprobación de la Ley Integral ha constituido uno de los principales instrumentos de sensibilización ciudadana. Así lo ponen de manifiesto el Barómetro del Centro de Investigaciones Sociológicas y la III Macroencuesta sobre la violencia contra las mujeres, promovida por el Instituto de la Mujer, en 2006, que señalaba que el 78,6% de las mujeres conocía su existencia.

La reexplotación de los datos de esa Macroencuesta por parte de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, desde la perspectiva de violencia de género en los términos de la Ley Integral, permite señalar que:

- En 2006, el 6,3% de las mujeres de 18 y más años residentes en España manifiestan haber sufrido maltrato por su pareja o ex pareja alguna vez en la vida; este porcentaje es equivalente a, aproximadamente, 1.200.000 mujeres
- El 2,1% manifiesta haberlo sufrido en el último año; esta situación afectaría aproximadamente a 400.000 mujeres,
- Las dos terceras partes de las mujeres que han sufrido maltrato de género alguna vez en la vida han salido de esta situación; su número sería de 800.000.

Los datos del Barómetro del CIS y de la propia Macroencuesta ponen de relieve, igualmente, la creciente confianza de la sociedad en la eficacia de la ley para facilitar la recuperación de las víctimas. Esta mejora de la confianza se traduce en un incremento sostenido de las denuncias. Por lo que se refiere sólo a las que se han interpuesto ante las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cabe indicar que el incremento ha sido del 3,88%, en 2005, respecto de 2004, y del 4,04%, en el año 2006, en relación con el 2005. A lo largo del 2006, según datos del Ministerio del Interior, se presentaron 62.170

denuncias por violencia de género ante las FCSE. La tasa de denuncias por cada mil mujeres de 18 y más años ha pasado del 3,13 en 2003 al 4,29 en 2006.

De acuerdo con los datos del Registro central para la protección de las víctimas de la violencia doméstica, del Ministerio de Justicia, entre el 29 de junio de 2005 y el 31 de agosto de 2007, se solicitaron un total de 110.936 órdenes de protección por violencia de género, de las que fueron aceptadas 90.242 (el 81,35%) y se denegaron 20.694 (el 18,65%).

Sin embargo, en 2006, menos de la tercera parte de las mujeres que fallecieron víctimas de la violencia de género (22 respecto de 68) habían interpuesto denuncia y habían iniciado el circuito de acceso a la protección integral que garantiza la Ley Integral. Respecto a las víctimas mortales entre el 1 de enero y el 29 de octubre de 2007, la proporción de las que habían denunciado continúa siendo inferior a la tercera parte de las víctimas (18 de 61).

El servicio de teleasistencia móvil ha ido ampliando, progresivamente, su cobertura, facilitándose su acceso a las mujeres que cuenten con orden de alejamiento. Al finalizar octubre de 2007, la cifra de mujeres atendidas en el programa ha sido de 11.916, y el número de las que se encontraban en alta en el mismo ascendía a 8.231, lo que significa un incremento de más del 45% respecto al número de mujeres en alta a finales de 2006.

Todos los derechos laborales se están ejercitando, aunque podrían extenderse a un mayor número de mujeres. Desde enero de 2005 hasta agosto de 2007 se han registrado un total de 1.127 contratos bonificados para mujeres víctimas de violencia; de ellos, el 24,5% eran contratos indefinidos. En ese mismo período, se han suscrito 131 contratos de sustitución de víctimas de violencia de género.

La Abogacía del Estado se ha personado en 103 causas penales con resultado de muerte, de lesiones graves o por haber causado alarma social, en nombre y representación de la Administración General del Estado (Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer), de acuerdo con el artículo 29.2 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

El número de efectivos de las unidades especializadas de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado que, en marzo de 2004, era de 505, era de 1.392, en diciembre de 2006, y está previsto que sea de 1.613, en diciembre de 2007.

A fecha 5 de octubre de 2007, se han creado 83 Juzgados de Violencia sobre la Mujer con competencia exclusiva, además del funcionamiento de otros con competencia exclusiva y 375 compatibles, adoptándose, además, medidas de refuerzo, cuando ha sido necesario.

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Objetivo 1: Promover el conocimiento del fenómeno, así como la publicación y difusión de los estudios realizados.
- Objetivo 2: Fortalecer las medidas de sensibilización y prevención de la violencia de género e incrementar el grado de implicación de la sociedad para combatirla desde un mejor conocimiento de las causas y consecuencias de este fenómeno violento.
- Objetivo 3: Mejorar la atención integral a las mujeres víctimas de la violencia de género.
- Objetivo 4: Reforzar la protección policial y judicial de las víctimas de la violencia de género.
- Objetivo 5: Intensificar la formación y especialización de profesionales que intervienen en las situaciones de violencia de género.
- Objetivo 6: Promover y consolidar procedimientos de coordinación intra e interinstitucionales para garantizar una mayor eficacia de la respuesta frente a las situaciones de violencia de género.
- Objetivo 7: Afianzar el seguimiento y evaluación continua de las medidas puestas en marcha en la lucha contra la violencia de género, con el fin de determinar la eficacia de la respuesta y su impacto en la evolución del fenómeno violento.

4. ACTUACIONES

Objetivo 1: Promover el conocimiento del fenómeno, así como la publicación y difusión de los estudios realizados.

Actuaciones:

- 1.1 Elaboración de información de carácter cuantitativo sobre violencia de género y difusión de la misma.
- 1.2 Promoción de investigaciones interdisciplinarias, de estudios sociológicos y de prospecciones estadísticas para mejorar el conocimiento de la violencia de género en todas sus dimensiones.
- 1.3 Estudio del fenómeno de la violencia de género desde la perspectiva de las mujeres más vulnerables (mujeres con discapacidad, mujeres inmigrantes, mujeres mayores, mujeres rurales y pertenecientes a minorías étnicas).

- 1.4 Fomento del intercambio de experiencias internacionales en el tratamiento de la violencia de género.
- 1.5 Promoción y fomento de estudios criminológicos relacionados con la violencia de género.

Objetivo 2: Fortalecer las medidas de sensibilización y prevención de la violencia de género e incrementar el grado de implicación de la sociedad para combatirla desde un mejor conocimiento de las causas y consecuencias de este fenómeno violento.

Actuaciones:

- 2.1 Elaboración de un proyecto coeducativo común a impartir en los centros de enseñanza, que contemple dentro de los currículos las enseñanzas fundamentales para el desarrollo de la autonomía y la educación en el respeto y el reconocimiento de igual valor de las personas, potencien la capacidad crítica ante la violencia y promuevan prácticas educativas igualitarias.
- 2.2 Constitución de grupos de trabajo en las Inspecciones Educativas para la revisión de los contenidos de los libros de texto y materiales didácticos, con la finalidad de eliminar los estereotipos sexistas o discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.
- 2.3 Firma de un convenio de colaboración con la Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Comercial “Autocontrol” con la finalidad de velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de publicidad.
- 2.4 Promoción de actuaciones dirigidas a los y las profesionales de los medios de comunicación, para mejorar el tratamiento de las noticias relacionadas con la violencia de género.
- 2.5 Realización de campañas de información y sensibilización permanentes y accesibles, que analicen el fenómeno violento en todas sus dimensiones y que hagan hincapié en la gravedad del problema, desde la vulneración de los derechos fundamentales y la comisión de delito que esto supone.
- 2.6 Fomento de la participación de las organizaciones de mujeres, organizaciones de la sociedad civil y agentes sociales en el desarrollo de programas de sensibilización y prevención.
- 2.7 Establecimiento de acuerdos con las empresas para que colaboren en la difusión de los derechos y recursos disponibles para atender las situaciones de violencia de género.

Objetivo 3: Mejorar la atención integral a las mujeres víctimas de la violencia de género.

Actuaciones:

- 3.1 Promoción de proyectos innovadores que garanticen el derecho a la asistencia social integral. Estos proyectos necesariamente deberán contemplar la situación de las mujeres con discapacidad, mujeres inmigrantes, mujeres mayores, mujeres rurales y pertenecientes a minorías étnicas, así como la atención de menores.
- 3.2 Estudio sobre los recursos existentes en materia de asistencia social integral, con la finalidad de proponer unos mínimos comunes en todo el territorio. En este estudio se tendrán en cuenta las necesidades de las mujeres más vulnerables.
- 3.3 Avance en la extensión del servicio de teleasistencia móvil.
- 3.4 Puesta en marcha de programas de colaboración con empresas que posibiliten la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.
- 3.5 Adopción de medidas tendentes a garantizar un turno de oficio 24 horas, especializado, desde la perspectiva de género.

Objetivo 4: Reforzar la protección policial y judicial de las víctimas de la violencia de género

Actuaciones:

- 4.1 Elaboración de una guía de buenas prácticas procesales
- 4.2 Refuerzo de los efectivos de Policía Nacional y Guardia Civil dedicados a la prevención y lucha contra la violencia de género.
- 4.3 Fomento de las comunicaciones telemáticas entre Jueces y Fiscales y Cuerpos y Fuerzas de Seguridad en relación con la valoración del riesgo.
- 4.4 Desarrollo de la nueva aplicación informática para el seguimiento individualizado de los casos de violencia.
- 4.5 Fomento del recurso a los dispositivos electrónicos que permiten el seguimiento individualizado, vía GPS, de los condenados por violencia de género.
- 4.6 Creación de nuevos Juzgados de Violencia sobre la Mujer e incremento de la plantilla de fiscales.

- 4.7 Incremento de las unidades forenses de valoración integral y reestructuración de su organización para garantizar que, en todos los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, las víctimas de violencia de género sean atendidas por un Médico Forense.
- 4.8 Adopción de protocolos comunes que ordenen las actuaciones del Médico Forense de guardia que atiende, en primera instancia, a la víctima de violencia de género.
- 4.9 Extensión de los programas específicos de reeducación y tratamiento psicológico dirigidos a las personas condenadas por delitos relacionados con la violencia de género, tanto para los internos como en los casos de sustitución o suspensión de la pena privativa de libertad.

Objetivo 5: Intensificar la formación y especialización de profesionales que intervienen en las situaciones de violencia de género.

Actuaciones:

- 5.1 Adopción de criterios comunes para la formación en violencia de género de los y las profesionales que intervienen en la prevención, atención, persecución y sanción de la violencia de género (operadores jurídicos, Abogacía General del Estado, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, personal sanitario, servicios sociales, profesionales de la publicidad y de los medios de comunicación, etc.), en colaboración con las Administraciones competentes.
- 5.2 Reforma de la normativa reguladora del Centro de Estudios Jurídicos para extender la formación en materia de violencia de género a Fiscales, Forenses y Secretarios y Secretarías interinas.

Objetivo 6: Promover y consolidar procedimientos de coordinación intra e interinstitucionales para garantizar una mayor eficacia de la respuesta frente a las situaciones de violencia de género.

Actuaciones:

- 6.1 Aprobación de un protocolo para facilitar la comunicación entre los Servicios de Salud ordinarios y las Unidades Forenses de Valoración Integral.
- 6.2 Promoción de protocolos de coordinación entre la Administración General del Estado, Administración Autonómica y Administraciones Locales, que aseguren

una actuación global e integral de todos los servicios implicados en las situaciones de violencia de género.

- 6.3 Suscripción de convenios de colaboración con las Administraciones Públicas legitimadas ante los órganos jurisdiccionales para intervenir en defensa de los derechos y de los intereses tutelados en la Ley Integral.
- 6.4 Promoción de convenios de colaboración con las Comunidades Autónomas y la FEMP para mejorar el funcionamiento de las Oficinas de atención a la víctima.
- 6.5 Fomento del intercambio de buenas prácticas intrainstitucionales e interinstitucionales para analizar las actuaciones de los y las profesionales que intervienen en las situaciones de violencia de género.
- 6.6 Suscripción de acuerdos de colaboración que faciliten la explotación de registros judiciales de titularidad del Ministerio de Justicia, entre ellos, el Registro Central para la Protección de Víctimas de Violencia Doméstica.

Objetivo 7: Afianzar el seguimiento y evaluación continua de las medidas puestas en marcha en la lucha contra la violencia de género, con el fin de determinar la eficacia de la respuesta y su impacto en la evolución del fenómeno violento.

Actuaciones:

- 7.1 Refuerzo de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer como órgano responsable de la evaluación de la aplicación de la Ley Integral y de sus efectos en la lucha contra la violencia de género.
- 7.2 Impulso de la función del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer de seguimiento de la evolución de la violencia de género y de la efectividad de las medidas acordadas (preventivas, educativas, jurídicas, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas), a través de la elaboración de un conjunto común de indicadores.

**EJE 11: POLÍTICA EXTERIOR Y DE
COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO**

EJE 11: POLÍTICA EXTERIOR Y DE COOPERACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

España ha dado importantes pasos, durante los últimos años, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y ha pasado a ser un país de referencia en la materia. Es necesario consolidar esta posición, lanzando y apoyando iniciativas impulsoras de las políticas de igualdad en los diferentes ámbitos internacionales en los que España tiene presencia. De manera muy especial, se cuidará la relación con las Naciones Unidas, donde se impulsará la creación de un agencia para la equidad y el empoderamiento de las mujeres que cuente con rango y recursos suficientes. Asimismo, se asumirá el compromiso de elaborar un Plan Nacional de Acción para el cumplimiento de la Resolución del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas 1325/2000, sobre Mujeres, Paz y Seguridad.

En ese mismo sentido, la creación de la figura de la Embajadora en Misión Especial para el Fomento de las Políticas de Igualdad de Género en marzo de 2007, pretende dar una mayor relevancia a la incorporación del enfoque de género en la política exterior española.

Otro factor que hay que enfrentar y solventar es la escasez de estudios sobre el impacto de las políticas de igualdad en el ámbito de las relaciones internacionales. Sería importante profundizar en la elaboración de investigaciones en esta área. Constituyendo, además, redes de transferencia de conocimiento e información (Red GEDEA o Red de Mujeres Africanas), garantizando la institucionalización del tema en las estructuras de cooperación y trabajando en áreas prioritarias como la cobertura de las necesidades básicas contra la pobreza y los derechos económicos, promoviendo la construcción de la paz y el cumplimiento de la Resolución 1325 en los países en desarrollo, la gobernanza democrática y la cohesión social desde un enfoque de género, o los derechos sexuales y reproductivos, así como el respeto a la diversidad cultural y procurando la sostenibilidad ambiental.

Desde la aprobación del Plan Director 2005-2008, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres adopta, dentro de la política de cooperación internacional para el desarrollo, un enfoque de doble prioridad, tanto con carácter horizontal como sectorial, considerando el enfoque de Género en Desarrollo y la estrategia de empoderamiento de las mujeres como los elementos fundamentales sobre los que se basarán sus líneas de actuación. En los últimos años, se han dado pasos firmes para avanzar en la integración del enfoque de género de manera transversal en la política de desarrollo española, a partir de un proceso complejo de transformación a todos los niveles, desde la planificación, pasando por la gestión, el seguimiento y la evaluación.

La Estrategia Sectorial de Género de la Cooperación Española es el instrumento estratégico que la LOIEHM propone para obtener mejores resultados para la igualdad de oportunidades en el ámbito de la cooperación internacional. Sus referentes normativos fundamentales son CEDAW, la Plataforma para la Acción de Beijing, el Plan de Acción del Cairo, los Objetivos de Desarrollo del Milenio, y la Comunicación de la Comisión

Europea sobre Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en la cooperación al desarrollo, además de la Declaración de París sobre efectividad de la ayuda.

La Estrategia propone promover los derechos económicos, sociales, sexuales, cívico-políticos y culturales de las mujeres para favorecer la plena ciudadanía y como forma de erradicar la pobreza, mediante el empoderamiento de las mujeres que sufren las peores formas de discriminación.

La transversalidad de género se ha procurado como prioridad tanto en la acción bilateral como multilateral, promoviendo más actuaciones concretas dirigidas a reducir la discriminación contra las mujeres y para la igualdad de oportunidades, favoreciendo una mayor calidad de la ayuda, e incrementando considerablemente los fondos y contribuciones dirigidas a organismos internacionales especializados en temas de género (UNIFEM, INSTRAW, FNUAP, PNUD, GENDERNET del CAD/OCDE, etc).

Incrementar la presencia de mujeres en el ámbito de la política exterior y de cooperación es sólo un paso para alcanzar la igualdad. Esta actuación debe acompañarse de otras medidas destinadas a la consecución de la transversalidad en todas las acciones que se lleven a cabo en estos ámbitos.

2. DIAGNÓSTICO

Tomando como referencia los objetivos estratégicos establecidos en la Plataforma de acción de Beijing, desde 1995, los diferentes informes internacionales de ONU muestran que las desigualdades de género y la discriminación contra las mujeres sigue vigente y predominante en el mundo y es una limitación importante para el desarrollo, la construcción de democracia y de paz en las regiones más empobrecidas. Es evidente que, en ningún país, las mujeres disfrutan de las mismas oportunidades y trato que los varones, y que, si bien la situación ha mejorado en algunos aspectos en la última década, como la educación o la presencia de mecanismos de igualdad en muchos países en desarrollo, es claro que las oportunidades en los distintos ámbitos de participación social, económica, cultural y política, aún son limitadas y desiguales para ellas en comparación con los hombres.

La feminización de la pobreza es resultado de las múltiples formas de discriminación que sufren las mujeres, asociadas a su condición de género, y vinculadas a las limitaciones que sufren en el acceso y pleno ejercicio de sus derechos económicos, sociales, civiles, políticos, culturales y en muchos casos de sus derechos sexuales y reproductivos. Por tanto, es necesario reforzar en nuestra política exterior y de cooperación para el desarrollo la defensa, promoción y pleno ejercicio de los Derechos Humanos de las mujeres para construir procesos de desarrollo y paz basados en la igualdad y no-discriminación por ninguna causa.

La migración se convierte en una de las salidas fundamentales a las situaciones de pobreza: las mujeres constituyen el 70% de los 1.200 millones de personas que sobreviven con menos de un dólar diario y el 50% de las personas migrantes. En muchos países, las mujeres siguen teniendo prohibiciones para detentar la propiedad

privada, se concentran en la economía informal y ven vulnerados sus derechos fundamentales más básicos, como la vivienda, la atención sanitaria y/o la educación.

El ámbito de la política exterior, tanto en España como en otros países, es, habitualmente, uno de los que presentan menor presencia femenina (12% de Embajadoras, actualmente).

La tradicional división de roles influye poderosamente, sin duda, sobre el ejercicio de una profesión que implica tener que ocupar varios puestos en el exterior a lo largo de la vida profesional.

También es, aún, escaso el número de mujeres españolas que trabajan en organizaciones internacionales.

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Objetivo 1: Garantizar la aplicación de la transversalidad de género y la igualdad entre hombres y mujeres en la política exterior española.

Objetivo 2: Promover y reforzar la integración del enfoque de género en el desarrollo y el empoderamiento de las mujeres en la política de cooperación para el desarrollo española, como forma de contribuir a la plena ciudadanía de las mujeres, como requisito para el desarrollo y la paz.

Objetivo 3: Garantizar la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas sobre migraciones y desarrollo.

4. ACTUACIONES

Objetivo 1: Garantizar la aplicación de la transversalidad de género y la igualdad entre hombres y mujeres en la política exterior española.

Actuaciones:

- 1.1 Profundizar en la integración del principio de igualdad en nuestras relaciones exteriores en general, tanto bilaterales como multilaterales.
- 1.2 Poner en marcha una activa política de igualdad en la promoción de la presencia de personas españolas en las organizaciones internacionales.
- 1.3 Consolidar la imagen internacional de España como país líder en el desarrollo de las políticas de igualdad.
- 1.4 Desempeñar, en el marco de las Naciones Unidas, un papel destacado en los debates sobre la instauración de una nueva arquitectura de género, apoyando la

consolidación de una entidad para la equidad y el empoderamiento de las mujeres con rango y recursos suficientes.

- 1.5 Presentar un Plan de Acción para el cumplimiento de la Resolución 1325/2000 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, sobre mujeres, paz y seguridad.

Objetivo 2: Promover y reforzar la integración del enfoque de género en el desarrollo y el empoderamiento de las mujeres en la política de cooperación para el desarrollo española, como forma de contribuir a la plena ciudadanía de las mujeres, como requisito para el desarrollo y la paz.

Actuaciones:

- 2.1 Aplicar las medidas establecidas en la Estrategia Sectorial de Género de la Cooperación Española, para contribuir al cumplimiento de los objetivos y metas fijadas para 2015 en los ODM, en la Plataforma para la acción de Beijing, el Programa de acción del Cairo y la CEDAW y la Declaración de París.
- 2.2 Integrar el enfoque de género, con carácter de doble prioridad, transversal y sectorial, en los documentos de planificación estratégica, tanto en los planes directores, como en las estrategias sectoriales y geográficas, y en los planes anuales de cooperación, en cumplimiento al mandato explicitado en la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuanto a esta materia se refiere, y como garantía de una mejora en la calidad de la gestión.
- 2.3 Integrar la perspectiva de género en todas las actuaciones e instrumentos de la Cooperación Española, desde la identificación, planificación, gestión, seguimiento y evaluación de cada una de sus prioridades.
- 2.4 Diseñar y poner en práctica planes de sensibilización y formación sobre género en el desarrollo, dirigidos al personal técnico y decisor de los diferentes actores que componen la Cooperación Española para el desarrollo.
- 2.5 Apoyar iniciativas de formación especializada en género y desarrollo, que faciliten la promoción de especialistas en género en la Cooperación Española, evaluando y consolidando buenas prácticas ya existentes, como el Magíster de Género y Desarrollo, promovido por el Instituto de la Mujer.
- 2.6 Promover la institucionalización de los temas de género en las diferentes organizaciones de la Cooperación Española, mediante la constitución de unidades de género especializadas y dotadas de recursos humanos y económicos para garantizar la calidad y la eficacia de la AOD Española en la promoción de la igualdad en la política de desarrollo.

- 2.7 Desarrollar programas y líneas de financiación específicas en género y desarrollo para favorecer la incorporación efectiva de la perspectiva de género en las diferentes organizaciones que componen la Cooperación Española para el Desarrollo .
- 2.8 Incrementar, de manera progresiva, la AOD bilateral destinada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el desarrollo, de acuerdo a las prioridades establecidas en la Estrategia de Género de la Cooperación Española.
- 2.9 Incrementar, de manera progresiva, la AOD multilateral, especialmente, aportando financiación a los organismos internacionales especializados en género y desarrollo, o en aquellos otros organismos con un mandato importante para promover la igualdad de género y no-discriminación
- 2.10 Consolidar criterios específicos de género en desarrollo y garantizar la participación de personas expertas en género en las negociaciones de Comisiones Mixtas Bilaterales y Multilaterales de Cooperación y de los Convenios Marco, Acuerdos, programas o fondos globales, para asegurar la incorporación efectiva de la igualdad de género en las diferentes fases desde la negociación, planificación, gestión, seguimiento y evaluación de los mismos.
- 2.11 Reforzar la participación de España en los foros internacionales de género y desarrollo y en la construcción de doctrina y posicionamiento estratégico en los organismos internacionales de ONU, Comisión Europea y del CAD/OCDE. Se promoverá para ello la presencia de expertas en género españolas en los organismos internacionales de cooperación para el desarrollo
- 2.12 Establecer medidas para el fortalecimiento de los grupos y redes de mujeres que trabajen en género y desarrollo en España para reforzar la armonización, calidad y mejora de los resultados a favor de la igualdad en las actuaciones de la Cooperación Española.
- 2.13 Impulsar y consolidar el trabajo en red de asociaciones de mujeres y feministas de España y de países en desarrollo como forma de transferir conocimiento e intercambio de buenas prácticas e información de los debates en foros internacionales sobre género y desarrollo, y conseguir mejores resultados a favor de la igualdad en los países en desarrollo. Para ello se constituirá la Red Gede de información, intercambio y transferencia de conocimiento de la Cooperación Española.
- 2.14 Reforzar y promover la investigación en cuanto a género en el desarrollo y empoderamiento de las mujeres se refiere en el ámbito de la Cooperación Española y sus diferentes actores.
- 2.15 Fomentar programas y proyectos para el desarrollo sobre género y migraciones en los países socios y en la cooperación multilateral que apoya España.

Objetivo 3: Garantizar la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas sobre migraciones y desarrollo.

- 3.1 Apoyar la formación del personal técnico y decisor de los distintos organismos y observatorios de migración y desarrollo en la integración de los enfoques de género y diversidad cultural, así como en las herramientas metodológicas de género y respeto a la diversidad que se utilicen.
- 3.2 Desarrollar una línea de financiación específica para apoyar, económicamente, las medidas de cambio necesarias y suficientes, para la incorporación de la perspectiva de género y los derechos humanos y culturales en las asociaciones de emigrantes y en las políticas de inmigración

EJE 12: TUTELA DEL DERECHO A LA IGUALDAD

1. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, partiendo del reconocimiento de que mujeres y hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes, establece a lo largo de su articulado las medidas para combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación por razón de sexo y promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dedicando especial atención a las garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho a la igualdad y a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales.

No se nos puede escapar que conocer los derechos es la primera condición para reclamar su vulneración. Tanto el desconocimiento de estar siendo discriminada por razón de ser mujer, y en algunos casos por ser hombre, como el desconocimiento de la existencia de mecanismos para su reclamación, hacen que muchas personas, en su mayoría mujeres, soporten discriminaciones por razón de sexo sintiéndose impotentes contra ella, soportando comportamientos que atentan contra su dignidad.

El acceso a la información sobre los derechos, se erige, por tanto, en una exigencia necesitada de una respuesta ágil y adecuada que permita, de una parte, ejercer las acciones oportunas en defensa de los mismos y, de otra, que garantice su tutela.

Partiendo de esta constatación, ha de advertirse, igualmente, la importancia de un conocimiento adecuado de los mecanismos de defensa de estos derechos y, en especial, de la forma en que han de ser aplicados a la realidad de las mujeres y hombres discriminados por razón de sexo, tanto en los procedimientos judiciales como administrativos, por quiénes han de velar por la salvaguarda del derecho a la igualdad y procurar su reparación en los supuestos de vulneración.

De ahí, la necesidad de un mayor esfuerzo de información y formación para desarrollar el conocimiento de estos concretos mecanismos por parte del personal al servicio de las distintas Instituciones, tanto públicas como privadas, que han de intervenir frente a esas situaciones discriminatorias, ya sea ejerciendo funciones de asesoramiento, como para la reparación o indemnización del perjuicio sufrido por causa o con ocasión de conductas discriminatorias.

2. DIAGNÓSTICO

A pesar del reconocimiento constitucional del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, proclamado en el artículo 14 de la Constitución española, de las acciones ya emprendidas y de los progresos alcanzados, quedan por superar aún obstáculos que dificultan su plena efectividad.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así lo reconoce en su exposición de motivos. La persistencia de la violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, dan testimonio de esta realidad y justifican una acción normativa dirigida a combatir todas esas manifestaciones aún subsistentes de discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo.

Los datos aportados en el diagnóstico de los distintos ejes que conforman este Plan Estratégico dan cuenta de esta realidad y justifican una acción dirigida a desarrollar la toma de conciencia y el conocimiento de los derechos vinculados a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y de los mecanismos arbitrados para su tutela, promoviendo las condiciones para que la protección sea real y efectiva.

Este eje tiene como objetivo estratégico facilitar ese conocimiento, tanto por las posibles víctimas como por todas las personas que tienen alguna competencia en su aplicación.

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Objetivo 1: Promover el conocimiento de las situaciones de discriminación por razón de sexo.
- Objetivo 2: Reforzar el asesoramiento de las mujeres víctimas de discriminación por razón de sexo.
- Objetivo 3: Especialización de las y los operadores jurídicos para la aplicación del derecho a la igualdad.
- Objetivo 4: Promover la especialización en materia de igualdad de los agentes sociales y organizaciones de mujeres cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres.
- Objetivo 5: Reforzar la intervención de los organismos públicos con competencia en la materia para la defensa del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

4. ACTUACIONES

Objetivo 1: Promover el conocimiento de las situaciones de discriminación por razón de sexo.

Actuaciones:

- 1.1 Realizar acciones de divulgación para dar a conocer los derechos de igualdad y los mecanismos de tutela de estos derechos, accesibles a todos los colectivos de mujeres y con especial atención a las que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad.
- 1.2 Acciones de sensibilización dirigidas a las organizaciones empresariales y sindicales para la identificación de las situaciones de discriminación por razón de sexo y su prevención.
- 1.3 Estudiar e impulsar mecanismos sistematizados para la detección de los supuestos de discriminación por razón de sexo en los instrumentos de la negociación colectiva.
- 1.4 Analizar la evolución de los datos de las discriminaciones por razón de sexo que persisten en los distintos ámbitos de la sociedad.
- 1.5 Realizar estudios especializados de situaciones de discriminación por razón de sexo.

Objetivo 2: Reforzar el asesoramiento de las mujeres víctimas de discriminación por razón de sexo.

Actuaciones:

- 2.1 Promover y consolidar procedimientos de actuación y coordinación, consensuados con los distintos organismos públicos con competencia en igualdad, para asegurar una prestación de asistencia independiente a las víctimas de discriminación por razón de sexo.
- 2.2 Establecer mecanismos sistematizados de recogida e intercambio de información sobre medidas y actividades en materia de asesoramiento ante situaciones de discriminación por razón de sexo.
- 2.3 Favorecer el intercambio de buenas prácticas en la asistencia ante reclamaciones por discriminación, con los agentes sociales y organizaciones de mujeres especializadas en la defensa jurídica de mujeres víctimas de discriminación por razón de sexo.
- 2.4 Elaborar un protocolo de actuación frente a situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- 2.5 Establecer un sistema de información telefónico y on line, de carácter gratuito, para el asesoramiento jurídico a las víctimas de discriminación por razón de sexo

Objetivo 3: Especialización de las y los operadores jurídicos para la aplicación del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres.

Actuaciones:

- 3.1 Inclusión de contenidos especializados en género y en la tutela del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo en los programas de formación del Centro de Estudios Jurídicos y de la Escuela Judicial.
- 3.2 Programas para la formación especializada en la tutela del derecho fundamental a la igualdad al personal de los organismos públicos con competencias en este ámbito (Autoridad Laboral, Inspección de Trabajo y agentes de intermediación laboral).
- 3.3 Encuentros y foros de debate de operadores jurídicos y expertas y expertos en igualdad y género para el intercambio de experiencias en la protección del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres.
- 3.4 Promoción de encuentros europeos de operadores jurídicos para el intercambio de experiencias en la protección del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres.
- 3.5 Reforzar el conocimiento de la jurisprudencia de la aplicación de las directivas europeas relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivo 4: Promover la especialización en materia de igualdad de los agentes sociales y organizaciones de mujeres cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres.

Actuaciones:

- 4.1 Programas para la formación especializada en la tutela del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo, dirigidos a las y los representantes sindicales.
- 4.2 Apoyo a la formación de las y los negociadores colectivos para la negociación colectiva en igualdad.
- 4.3 Promover encuentros y foros de debate de agentes sociales y organizaciones de mujeres cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, para el estudio y el análisis de la aplicación del derecho a la igualdad.

- 4.4 Promoción de encuentros europeos de agentes sociales y organizaciones de mujeres para el intercambio de experiencias en la protección del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres.

Objetivo 5: Reforzar la intervención de los organismos públicos con competencia en la materia para la defensa del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Actuaciones:

- 5.1 Desarrollo de planes de intervención de la Inspección de Trabajo en el ámbito de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la no discriminación de las mujeres en el empleo.
- 5.2 Fomento del establecimiento de instrumentos, foros y medios de coordinación de las actuaciones de los organismos públicos de igualdad para demandar en juicio la defensa del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- 5.3 Elaboración de protocolos de intervención de los organismos públicos con competencia en la materia, en los procesos judiciales para la defensa del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

GLOSARIO

GLOSARIO

- **Acción positiva.**

Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (LOIEMH, art. 11).

- **Conciliación.**

Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

Sin embargo, es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

- **Corresponsabilidad.**

Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

- **Democracia Paritaria.**

Forma de organización social y política en la que existe igualdad en participación y derechos de los distintos colectivos que componen la sociedad y que deben formar parte de los órganos decisorios y de gobierno.

El concepto Democracia Paritaria, se define, operativamente, como una representación equilibrada de hombres y mujeres, de forma que ninguno de los dos sexos tenga una presencia mayor al 60% ni menor al 40%.

- **Desagregación de datos por sexo.**

Conlleva la recogida y desglose de datos y, de información estadística, por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

- **Discriminación Directa.**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (LOIEMH, art. 6.1).

- **Discriminación Horizontal.**

Significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos -servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

- **Discriminación Indirecta.**

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LOIEMH, art. 6.2).

- **Discriminación Vertical.**

Es también conocida como "techo de cristal" y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. Este fenómeno reconoce que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, pero advierte que los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres.

- **Diversidad de Género.**

Plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo, que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad, en general.

- **Empoderamiento.**

Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín), en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente, esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación su propia dignidad como personas.

- **Igualdad de Género/ Discriminación de Género.**

La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo.

Se emplea el término discriminación de género para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado en razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.

- **Igualdad de Oportunidades**

Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como también, con el entorno que les rodea).

- **Impacto de género**

Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

- **Modelo de Igualdad en Femenino**

Modelo que tiene como objetivo la calidad de vida de toda la población. Ello requiere la plena integración de los hombres en las actividades no remuneradas. Dado que estas actividades requieren una dedicación variable a lo largo de la vida activa, la estructura sociolaboral debe adecuarse a las necesidades de hombres y mujeres que asumen en condiciones de igualdad el trabajo familiar doméstico, que permita realizar la actividad mercantil y no mercantil, manteniendo un equilibrio armónico para todas las personas.

- **Modelo de Igualdad en Masculino**

Tiene como objetivo la igualdad en la participación en el mercado laboral. Representa que las mujeres irían progresivamente integrándose en el mercado de trabajo, participando en el empleo en igualdad de condiciones que los hombres. La idea es que las mujeres se “igualen” a los hombres en lo que ha sido la actividad básica para estos. Ahora bien, el modelo de participación masculino implica libertad de tiempo y acción para dedicarse al mercado; por tanto, queda poco espacio para actividades relacionadas con el cuidado de las personas.

- **Sistema sexo-género.**

Mientras el sexo hace referencia a la diferencia biológica existente entre dos individuos, el género es una construcción socio-cultural, que define características emocionales, intelectuales y de comportamiento, por el hecho de pertenecer a alguno de los dos géneros: masculino o femenino. El proceso de socialización (aprendizaje de patrones culturales y sociales que permiten integrarse en un grupo social) es diferente según el sexo, asignando modelos (culturales y sociales) diferentes para las mujeres y para los hombres, en función de lo tradicionalmente establecido para unos y otros, en función, en definitiva, de modelos impuestos.

- **Transversalidad.**

Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

- **Violencia de Género**

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.